

3 1761 11766583 6



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117665836>

CAI
L100
- A56

25

Government
Publications

Canada

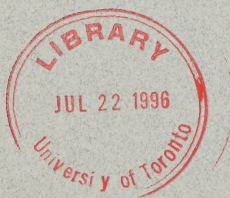
Labour

Relations

Board

22nd

ANNUAL REPORT



1994-1995

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1996

Cat. No. LR1-1995

ISBN 0-662-62189-1

Canada

Labour

Relations

Board

22nd

ANNUAL REPORT

1994-1995

HEADQUARTERS

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont.
K1A 0X8

DIRECTOR GENERAL, OPERATIONS: Gérard Legault
ADMINISTRATIVE ASSISTANT: Joanne Maisonneuve

TEL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

DIRECTOR GENERAL, PROGRAM MANAGEMENT
AND ADMINISTRATIVE SERVICES: Jim Callon

TEL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407

SENIOR LEGAL COUNSEL: Maryse Tremblay

TEL.: (613) 947-5456
FAX: (613) 947-5460

ATLANTIC REGION

Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

DIRECTOR: John Vines
OFFICE MANAGER: Maxine Irving

TEL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

QUEBEC REGION

Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que.
H3A 3J2

DIRECTOR: Suzanne Pichette
OFFICE MANAGER: Rollande Ruh

TEL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

ONTARIO REGION

1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ont.
M5J 1A5

DIRECTOR: Peter Suchanek
OFFICE MANAGER: Neola Anderson

TEL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

WESTERN REGION

800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

DIRECTOR: Phil Kirkland
OFFICE MANAGER: Linda Sakai

TEL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

CENTRAL REGION

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man.
R3C 3H8

DEPUTY DIRECTOR: Gordon MacIsaac
OFFICE MANAGER: M.-P. Jubinville

TEL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

*(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)*

Canada

Labour

Relations

Board

Conseil

Canadien des

Relations du

Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

March 1, 1996

The Honourable Alfonso Gagliano
Minister of Labour
165 de l'Hôtel-de-Ville Street
Phase II, 11th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31, 1995.

Respectfully submitted,



J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

	Page
Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Mandate	2
• Enabling Statute and Jurisdiction	2
• Powers of the Board	2
• Structure of the Board	2
• Composition of the Board	3
• Management Perspectives	7
• Staff of the Board	8
Reasons for Decision	11
Judicial Review	19
Caseload Activity of the Board in 1994-1995	23
Caseload Review	24
Statistical Tables	29
Financial Statement	38

Chairman's Message

During the period covered by this report, the Board's caseload, which had risen very substantially in previous years largely as an indirect result of the restructuring of certain very large bargaining units, returned to its "normal" level, resuming a long-term rising trend.

Of a number of important questions arising in matters before the courts one, relating to the Board's remedial powers where a finding of failure to bargain in good faith has been made, is now under deliberation by the Supreme Court of Canada. Another,

relating to the right of litigants to have access to notes taken by Board Members in the course of hearings, is to be heard by the Federal Court. On this latter question, the Board's position is being supported by a number of other federal agencies and tribunals.

During the period under review, efforts were begun to improve the Board's adjudicative administration. The subsequent introduction of changes led to a period of unrest, but following further discussions, new

procedures have been adopted and, at the time of writing, the Board is setting out with renewed resolve, and I believe improved procedures, to provide a faster, more efficient service to the industrial relations community, and to operate effectively within the confines of increasingly strict fiscal restraint.

Throughout all of this period the dedicated public servants at the Board have continued to perform their duties in an effective and professional manner. We are all in their debt.

The Canada Labour Relations Board

Mandate

The Canada Labour Relations Board is an autonomous, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and the administration of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the Canada Labour Code.

The Board's mandate is to *contribute and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada*. Parliament has set out in the Preamble to the Canada Labour Code the philosophy that underlies the mandate and the role of the Board:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and

deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Enabling Statute and Jurisdiction

The enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, in 1972, gave new life to the Canada Labour Relations Board.

Although jurisdiction over labour relations matters in Canada is vested with the provinces under their exclusive right to legislate in matters relating to private contracts, the Constitution Act of 1867 confers exclusive jurisdiction to the federal government in certain areas. As such, the federal government can enact federal labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses that fall within the legislative authority of the Parliament of Canada.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700 000 employees and their employers across Canada. This includes interprovincial or international rail, road, and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and federal Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, nuclear power installations, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon, the Northwest Territories and the soon-to-be created Nunavut

Territory are under federal jurisdiction.

Powers of the Board

The Board exercises statutory powers under Part I of the Canada Labour Code with respect to the acquisition, transfer, exercise or revocation of collective bargaining rights in the federal jurisdiction. It investigates, mediates and adjudicates complaints filed by employees, unions and employers alleging contravention of the Code's unfair labour practice provisions. The Board has the power to establish remedies, including the reinstatement or compensation of terminated employees. It can review and update certification orders so that bargaining relationships better reflect the changing social, economical and organizational realities and it is empowered to issue cease and desist orders in the case of unlawful strikes or lockouts. It is also charged with reviewing safety officers' decisions under Part II of the Code concerning an employee's right to refuse dangerous work.

Structure of the Board

The Board's headquarters is located in the National Capital Region, as required by the Code. To provide reasonable access to its services, the Board holds its hearings in a convenient location to all parties. In addition, it has regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, and a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers who are responsible for investigating and mediating applications and complaints. The Board relies on its labour relations officers to initiate discussions with the parties in an effort to have them resolve their differences without the intervention of the Board. Settling complaints and disputes eliminates the

need for costly public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach. When officers settle unlawful strikes and lockouts, for example, this avoids the unlawful shutdown of important services for unexpected and extended periods.

The Board must possess the expertise required to allow it to deal effectively with the complexities of labour relations issues, to determine the underlying causes of disputes and to facilitate agreement among the parties. Its philosophy is to first seek labour relations solutions to labour-management conflict and issues, and to impose third-party intervention only when required. Its processes are less formal than those of a court, and this enables it to deal economically and expeditiously with labour relations conflicts.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees who are expected to have acquired experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases.

Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During 1994-95, the mandate of Board members Michael Eayrs and François Bastien was extended. In addition, the Board wishes to welcome Suzanne Handman, who was appointed vice-chair of the Board during the year.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1995.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill
(term ends April 1999)

Prior to his appointment, J.F.W. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: **A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure** (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairs

Louise Doyon
(term ends May 1999)

Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practised law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Philippe Morneau
(term ends May 2001)

After completing a Bachelor of Arts degree at Saint-Thomas University, Philippe Morneau worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when he was appointed to the Board, Mr. Morneau practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Jean L. Guilbeault
(term ends August 2002)

Jean L. Guilbeault, Q.C., took up his duties with the Board in September 1992. He studied law at the University of Montréal and was called to the Quebec Bar in 1964. In 1984, he was named Queen's Counsel. Mr. Guilbeault practised law in Montréal, in private practice, specializing in litigation. He has argued before a number of courts of law, including the Supreme Court of Canada.

He worked principally in the field of private law. His experience in the field of statute law has been varied and he has assumed major responsibilities for certain matters in the area of labour legislation. He has written numerous articles and given a number of lectures, thus increasing public understanding of complex and precise legal concepts.

Mr. Guilbeault has been a member of numerous charitable, cultural and recreational organizations, in particular those concerned with the welfare of underprivileged children. His volunteer work has also included teaching at Frontier College, an institution which specializes in continuing education for people working in camps in remote parts of the country. He has been very active in the Mouvement Desjardins (caisses populaires) and Kiwanis International.

Richard I. Hornung
(term ends August 2002)

Richard I. Hornung, Q.C., of Regina, Saskatchewan, brings a wealth of experience in various aspects of labour relations and labour law. He is a graduate of the University of Saskatchewan (B.A., 1968 and LL.B., 1969) and the London School of Economics (LL.M., 1971). He was appointed Queen's Counsel in 1985

and is a member of the Saskatchewan and Manitoba Bars.

Mr. Hornung taught at the University of Alberta Law School from 1971 to 1973 and thereafter practised law, specializing in civil litigation and labour law. He has extensive experience as an arbitrator and mediator and is the author of a report on construction industry labour relations in Saskatchewan. In 1989, he was appointed Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board, a position he held until his appointment to the Board.

He instructed at an annual course in mediation at Harvard Law School's Program of Instruction for Lawyers and is a member of the National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman
(term ends June 2004)

Suzanne Handman was appointed Vice-Chair of the Board effective July 1, 1994. Prior to assuming this position, Ms. Handman was a partner with the law firm of Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associates in Montréal. She joined Trudel, Nadeau in 1982 and, since then, practised primarily in the areas of labour law and administrative law. During the course of her practice, she appeared before many courts and tribunals, including the Canada Labour Relations Board, in labour matters. Ms. Handman first practised law with the firm of Martineau, Walker.

Ms. Handman brings to the Board a wide range of professional experience. Prior to her legal career, she was an audiologist and, in this capacity, held positions as director of the Speech and Hearing Department, Maisonneuve-Rosemount Hospital; professor of audiology in the Faculty of Medicine, University of Montréal; and

consultant to government and industry.

Ms. Handman earned her civil law degree (LL.L) from the University of Montréal in 1979 and was called to the Quebec Bar in 1980. She previously obtained a B.Sc. in psychology from McGill University, an M.A. with great distinction in speech pathology and audiology from the University of Montréal and did postgraduate studies in audiology at Northwestern University in Chicago.

Ms. Handman has written a number of articles concerning labour issues. In addition, she has been active in several professional associations, serving on executive committees of various organizations.

Members of the Board

Calvin B. Davis
(term ends September 1995)

Appointed in September 1985, Calvin Davis, of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers, Local 97, for 15 years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Michael Eayrs

(term ends April 1999)

Michael Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

François Bastien

(term ends January 1996)

François Bastien has extensive experience in the field of labour, having spent the better part of his career in Labour Canada where he held the position of special advisor to the Deputy Minister. Previously, Mr. Bastien was involved in federal-provincial and international labour affairs. This included dealings with the Japanese Ministry of Labour, the Commonwealth Trade Union Council and the OECD. In Canada, he has been actively involved in consultations between the federal government and business and labour.

Mr. Bastien is a graduate of the University of Montréal (B.A.) and

the University of Ottawa (M.A. and M.B.A.). He is also a graduate of the National Defence College.

Mary Rozenberg

(term ends September 1995)

Mary Rozenberg was appointed to the Board in September 1990. Her official working career began as an Early Childhood Educator in 1975. In 1978, Ms. Rozenberg became active in the union movement and was President of the Canadian Union of Public Employees, Local 1953, from 1981 to 1984. Her vast work experience in the labour relations discipline includes the negotiation and administration of a number of collective agreements; organizing, co-ordinating and leading conferences, seminars and workshops; teaching various courses on behalf of CUPE, the Ontario Federation of Labour and the Canadian Labour Congress. Ms. Rozenberg has worked as a labour relations officer for Canada Post Corporation, primarily in the Atlantic Division (Halifax) and York Division (Toronto) with particular responsibility for grievance and arbitration procedures. Ms. Rozenberg was a Member of the Ontario Labour Relations Board from May 1988 until her appointment to the CLRB.

She holds a certificate in Labour Studies from Labour College of Canada, a diploma in Labour Studies from Humber College, a certificate in Personnel and Industrial Relations from Woodsworth College (University of Toronto) and a bachelor of arts degree specializing in Labour Management Relations from Atkinson College (York University).

Patrick H. Shafer

(term ends January 1998)

Prior to his appointment to the Board in January 1993, Patrick H. Shafer, of Osgoode, Ontario, held the position of

Senior Advisor, Environmental Health and Safety, at the RCMP. In the course of his 31-year career in the RCMP, he worked in identification, scientific and health services. Mr. Shafer has acquired vast experience in the health and safety area; he was involved in security during the Montréal Olympics, in the Gander air crash post mortem and in cancer incidence studies. He was seconded to the Economic Summit Secretariat in 1981.

Mr. Shafer attended Algonquin College of Applied Arts and Technology, Humber College and the University of Toronto. He is a registered safety professional and was a member of the Canadian Society of Safety Engineering, the Association for Canadian Registered Safety Professionals, and a member of the Editorial Advisory Board of "Occupational Health & Safety Canada." At the community level, he was a member of the board of the Muscular Dystrophy Association of Canada for 10 years.

Véronique L. Marleau

(term ends May 1998)

Véronique L. Marleau was appointed to the Board in May 1993. From 1988 to 1990, she was legal counsel to the Board, which she represented before the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada. She then returned to private practice with the law firm of Ogilvy Renault in Montréal, as a member of the labour and employment law group.

Her experience in labour law dates to the beginning of her career with the legal department of General Motors of Canada Limited in Sainte-Thérèse, and then with the firm of McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler in Montréal.

Ms. Marleau obtained bachelors of civil law (B.C.L.) and of common law (LL.B.) from McGill University in 1985. She was called to the Quebec Bar in 1986. She wrote several articles and gave a number of conferences dealing mainly with labour and administrative law issues. Furthermore, Ms. Marleau has been very active in charitable and recreational organizations.

Sarah E. FitzGerald
(term ends July 1998)

Sarah E. FitzGerald joined the Board in July 1993 from her position as legal counsel to the Alberta Labour Relations Board and the Alberta Human Rights Commission. Previously, she practised law with the Calgary firm of Macleod McManus and, as a legal assistant, worked in construction and product liability litigation with the Calgary firm of Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch.

Ms. FitzGerald holds degrees from the University of Guelph (Honours B.Sc., 1981) and the University of Western Ontario (LL.B., 1987). She was called to the Alberta Bar in 1988.

Ms. FitzGerald brings to the Board a diverse employment background. This includes work experience in construction, transportation, provincial governments, and a veterinary college. Ms. FitzGerald is an active volunteer, most recently tutoring in adult literacy.

Case Management Initiatives

During the 1994-95 fiscal year, the Chairman and Chief Executive Officer of the Board continued to examine ways of improving the case management process. In trying to determine further measures that would allow the organization to keep pace with the rapidly changing economic environment in which it operates, the Chairman focused on the processes of the Adjudication branch. Changes aimed at accelerating decision making and reducing extensive travel costs incurred for Board hearings were considered.

Background

Organizational Review

In 1993-94, the effects of organizational change and budget cuts were felt mainly in the administrative support sector. A total of 20 administrative positions (45%) were transferred to the operational sector or eliminated. Although considerable savings were achieved, it became clear that these would be insufficient,

and that the organization would be unable to meet future cutbacks if it did not reduce the operating costs of the adjudicative sector, which accounts for over 34% of the total budget.

Organizational aims and objectives

The Chairman considered changes that would be consistent with the overall aims of the organization, and the key results it seeks to achieve in the fulfilment of its mandate. The aims and results that apply specifically to the Board's adjudicative function are:

Key Result

To process, hear and determine applications and complaints fairly, expeditiously and economically.

Aims

To be responsive to the needs of our clientele in the labour relations community across Canada.

To deliver all aspects of the program in the most efficient, effective and economical manner.

In addition, management renewed its commitment to the organization's **internal values** and its desire to ensure that these values would at all times be respected. The Board's management is committed to:

- develop employees' sense of belonging and team spirit,
- provide opportunities for job enrichment and career progression,
- ensure respect of individuals and their right to be informed and to question, and
- favour empowerment and accountability of staff.

The conclusion of common services agreements with other departments and agencies also was an important achievement. The Board entered into a common services agreement for personnel functions with Industry Canada, and it conducted negotiations with the newly created Artists Board to share resources in various areas.

Staff of the Board

Apart from the Board members, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 87 public servants worked at the Board: 62 worked in Ottawa and 25 in the regional offices.

The Board's operation consists of the following areas: Program Management and Administrative Services, Operations, and Legal Services (see organizational chart at page 10).

a) Program Management and Administrative Services

The **Program Management and Administrative Services Branch** is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. It consists of the following units: Finance and Administration, Research and Reference Centre, Human Resources, Communications, Informatics, Recorded Information Management as well as Program Management and Review.

The **Finance and Administration Unit** provides all essential financial and administrative services, namely accounting, purchasing, financial auditing, and accommodation.

The **Research and Reference Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

A senior **human resources** advisor and a human resources officer are responsible for official languages, employment equity, and the development of organizational human resources programs and policies, such as official languages, employment

equity, telework, harassment, and safety and health. They also act as liaison with Industry Canada, now responsible for providing staffing, classification, staff relations, and pay and benefits services to the Board.

The **Communications Unit** plays an important role in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs are aimed at promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Unit is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media. In addition, it is responsible for answering all general enquiries from the public.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are nine circulars available to the public.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as

well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Unit.

The **Informatics Unit** is responsible for the automation of operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as user support.

The **Recorded Information Management Unit** is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program, and other office support services, including mail and messenger as well as reception services.

The **Program Management and Review Function** is supported by the **policy and planning** officer, under the supervision of the Director General, who reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. The officer also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the officer co-ordinates the procedural changes required to implement the amendments.

b) Operations

The **Operations Branch** is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, in its satellite office in Winnipeg, and at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfil an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems Unit**, also part of this

Branch, manages the maintenance and development of the computerized case management and information retrieval system, oversees the indexing by keyword of the jurisprudential headnotes of Board decisions, and provides Registry, photocopy and research services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

The **Case Management Secretariat**, another component of this Branch, provides process and support services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

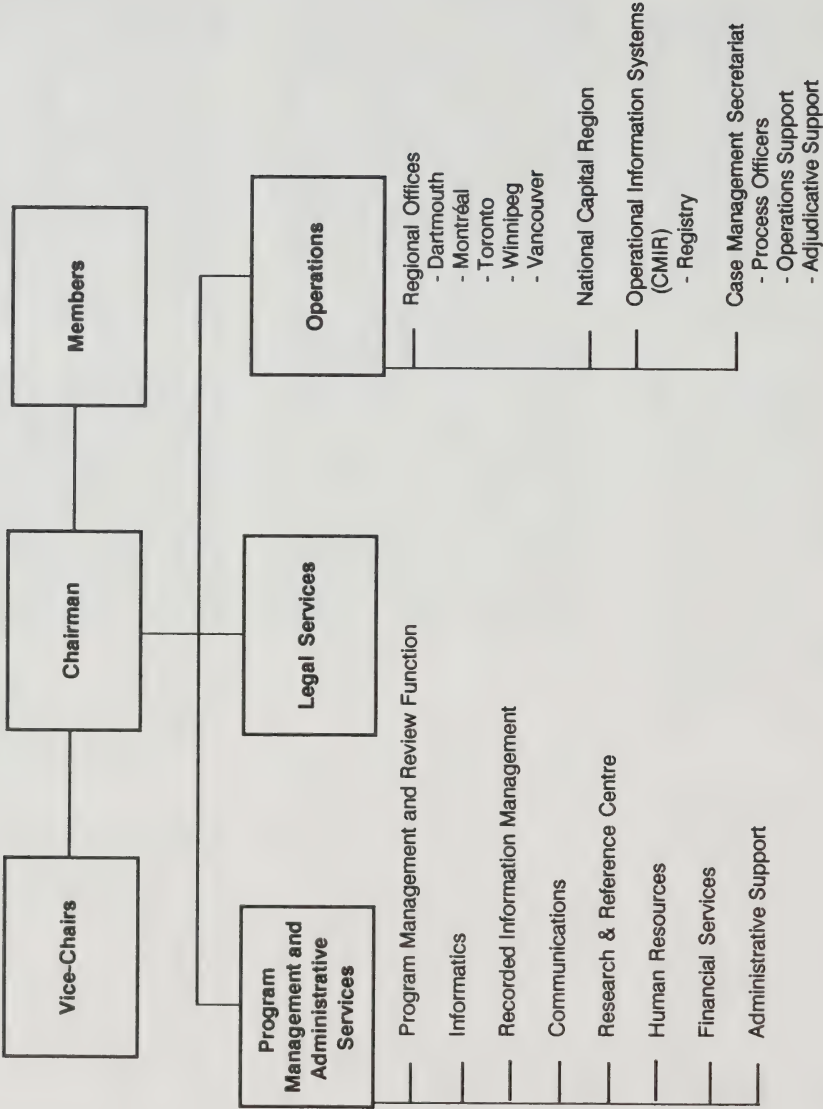
This Unit arranges for all facilities and services for Board hearings, and coordinates the work of the support staff assigned to Vice-Chairs and Board Members.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

c) Legal Services

The **Legal Services Branch** consists of three legal counsel, a legal and administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfil the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

Organization Chart



Strike and Lockout

Refusal to dispatch manpower to perform longshoring activities constitutes an unlawful lockout

The decision rendered in *Maritime Employers' Association et al.*¹ is an interim decision issued in connection with an application for a declaration of unlawful strike, an application for a declaration of unlawful lockout and a complaint of interference in the administration of an employers' organization.

The Board dismissed the application for a declaration of unlawful strike on the grounds that certain stevedores' refusal to carry out work assigned by the MEA did not constitute a concerted activity designed to refuse to work, to stop or to slow down work. However, it allowed the application for a declaration of unlawful lockout. It concluded that the MEA's decision to stop dispatching workers to carry out QPT operations in the port of Bécancour, because of QPT's refusal to pay for statutory holidays under the terms of the collective agreement, denied employees access to a work place, access which was their right under the collective agreement. A cease and desist order was issued. The Board acknowledged that ordering an employer to put a stop to the lockout would not settle the dispute involving the MEA and QPT, but only the dispute involving the union and the employer representative. Consequently, the parties were asked to file additional submissions on the Board's jurisdiction to deal with this dispute and on the remedies sought by the MEA against QPT. The Board reserved its decision on issues raised concerning the application of section 34(7) of the Code.²

The Board dismissed the complaint of interference in the administration of an employers' organization since the evidence did not show that the union had acted in concert with QPT representatives to put in place a dispatching procedure that was contrary to the one provided for in the collective agreement. The fact there had been communication on a number of occasions between QPT representatives and union officers regarding the availability of longshoremen did not convince the Board that the union had interfered with the administration of an employers' organization.

Can two collective agreements apply to a single bargaining unit?

In *Brink's Canada Limited*,³ the employer brought an application seeking a declaration that the respondent union had engaged in an unlawful strike. The argument surrounding the legality of the job action taken by the union membership hinged upon whether or not there could be two collective agreements in force and effect for a single bargaining unit. The previous union had negotiated two agreements for the unit, each agreement applying to a specific geographic area.

The Board reiterated the position it had taken in previous decisions⁴ and held that there could be only one valid collective agreement for all the employees in a single bargaining unit, pursuant to the provisions of the Code. Therefore, the two collective agreements negotiated by the previous union were invalid. The Board concluded that the union, having given the appropriate notice to bargain, and having met the requirements of sections 89(1)(a) to

(d), had acquired the legal right to strike for the entire bargaining unit.

The application for judicial review before the Federal Court of Appeal is pending.⁵

Unfair Labour Practices

Casual employees and their right to arbitration

In *Bernard LeBrun*,⁶ the complainant, a casual employee of Canada Post, alleged that his union had breached its duty of fair representation when it had refused to refer his termination grievance to arbitration. According to the complainant, this decision was based on a provision of the collective agreement that is unlawful under section 57 of the Code and section 15 of the Canadian Charter of Human Rights and Freedoms.

The complainant alleged that clause 44.05(a) of the collective agreement, which denies casual employees the benefit of just and sufficient cause in disciplinary matters, is discriminatory and contravenes section 57 of the Code since it denied him the opportunity to refer to arbitration the difference between him and his employer, which difference, he agreed, was a difference within the meaning of section 57. Thus, the complainant argued that clause 44.05(a) denied him access to the mechanism for final resolution provided for in the collective agreement in order to settle the dispute over his dismissal. After reviewing the case law on the notion of difference, the Board concluded that a difference within the meaning of section 57 of the Code is one which arises from the interpretation, application or alleged contravention of the collective agreement. The parties

can negotiate and define their rights and obligations in the collective agreement; once these rights and obligations have been defined, all differences over them are differences within the meaning of section 57 and cannot be excluded from the application of the mechanism for final resolution. Since the collective agreement does not afford casual employees working for Canada Post the right to invoke just, sufficient and reasonable cause in the case of terminations for disciplinary reasons, there can be no difference between the parties on this subject. The Board concluded that the union had decided not to refer the grievance to arbitration, not because casual employees did not have the right to arbitration under the collective agreement, but because it felt that the complainant's complaint, as formulated, could not succeed. It also concluded that the difference in treatment resulting from clause 44.05 is not discriminatory and does not contravene section 15(1) of the Charter; the casual employee status does not constitute a personal characteristic nor does it constitute an analogous ground to those enumerated in section 15(1) of the Charter.

The duty of fair representation and the importance of time limits provided in a collective agreement

The complainants in *Carmen Resel et al.*⁷ alleged that the respondent union had committed an act of gross negligence and had therefore violated section 37 in neglecting to file their group grievance within the time frame prescribed by the collective agreement.

Although bargaining agents are not required to possess the same level of

expertise as labour relations professionals, the Board believed that unions must achieve a certain level of competence to avoid reckless or grossly negligent behaviour. The union had, according to the Board, acted incompetently and in a grossly negligent manner when it had failed to determine the applicable time limits, or contrary to what obvious prudence might dictate, when it had interpreted the relevant sections of the collective agreement, without reference to the shortest possible time frame. The Board therefore ordered that the union refer the group grievance to arbitration, and extended the applicable time limits set out in this end in the collective agreement.

Furthermore, the Board dismissed the employer's preliminary objection that the complaints were inadmissible because they were untimely. According to the employer, the complainants had known of the facts alleged against the union at the hearing before the arbitrator, where counsel for the union had supported his evidence in this regard. The Board found that the circumstances of the exchanges between counsel for the parties and the arbitrators were such that persons with no expertise in the field of labour law could not grasp all of the legal consequences.

The applications for judicial review filed before the Federal Court of Appeal were withdrawn.⁸

Consultation process involving employees: determining a valid process

In *Canadian Broadcasting Corporation*,⁹ the union alleged that the employer, by implementing an

employee participation program known as "Opportunities for Change" without involving the union, had breached sections 50, 94 and 96 of the Code. The employer had thereby established a process to obtain comments and directions from individual employees with respect to the operational changes it proposed to make at the work place. The Board found that the employer's program addressed issues that were on the bargaining table or were otherwise enshrined in the collective agreement. To ensure that a consultation process does not offend the provisions of the Code, an employer must ensure that its implementation does not serve to subvert, circumvent, or replace the union in its legitimate role as exclusive bargaining agent, or otherwise interfere with the administration of the trade union or its representation of the employees. The Board concluded that the employer's establishment and implementation of a process that directly affected collective bargaining and collective agreement issues without consultation or input from the union had undermined the union as the exclusive bargaining representative for the employees and, therefore, constituted a breach of sections 50 and 94(1)(a) of the Code. Insofar as the evidence failed to disclose that the violation of the duty to bargain in good faith inhibited the progress or the outcome of those negotiations, the Board did not find it appropriate to order any remedy under section 99. In respect of the violation of section 94(1)(a), the Board ordered the employer to cease and desist from interfering in the union's representation rights and to post copies of the Board's decision in all of its premises to which employees have access.

Obligation to deduct union dues: who is affected?

The union in *Canadian National Railway Company*¹⁰ alleged that the employer had violated sections 70(1) and 94(1)(a) of the Code by refusing to deduct regular union dues from the salary of employees who perform management functions, but maintain residual seniority rights pursuant to the collective agreement. The collective agreement contains a provision requiring the deduction of union dues from the salary of employees covered by the agreement. The Board determined that the issue results from a simple difference of opinion as to the notion of "employee covered by the collective agreement." It is not the principle pertaining to the obligation to deduct union dues that is at issue, but rather whether this obligation exists with respect to the employees involved. Even though this question was not submitted to the Board so that it could be determined having regard to the intended scope of the bargaining unit, it does not change the outcome since the question has already been resolved in a binding manner by an arbitrator. The Board decided to grant the employer's request to refuse to hear and determine the complaint pursuant to section 98(3) of the Code. It has no jurisdiction to review arbitral awards; this is a matter which could be referred to arbitration and does not involve a genuine statutory right which the Board must define or reaffirm.

Access to employer premises during a raid: solicitation in non-working areas and during non-working hours

The decision rendered in *Canada Post Corporation*¹¹ dealt with a complaint filed by LCUC, alleging that Canada

Post had violated section 94(1)(a) of the Code by refusing to grant access to employees from work locations other than their own. These employees wanted to canvass co-workers at other CPC premises during non-working hours and within designated lunch areas, in the context of LCUC's raiding campaign to replace CUPW as bargaining agent for the operational bargaining unit. Based on allegedly valid business and security reasons and in a desire to remain neutral, CPC had taken the position that denying access to employees from other locations or non-employees did not unlawfully restrict organizing activity at the work place.

After reviewing its interpretation of section 95(d) of the Code, the Board decided that solicitation on employer premises, during non-working hours and in non-working areas, was not prohibited by the Code when carried out by those persons directly affected in collectively choosing a bargaining agent. To conclude otherwise would unduly restrict the means of exercising the right of association set out in section 8 of the Code as well as the scope of the protection provided by section 94 of the Code. However, the Board did find that solicitation must comply with conditions ensuring a balance between the employer's right to productivity and sound management and the employees' right to freely exercise their right of association.

Canada Post did not point to specific disruptions or adverse effects on its business that could reasonably be anticipated should greater access be granted to LCUC as requested. The Board allowed the complaint and ordered CPC to grant access to employees in the bargaining unit acting as LCUC representatives for the purposes of canvassing and

soliciting union membership during non-working time and in non-working areas, subject to CPC's security guidelines applied in light of these reasons.

Union's access to employees on employer premises and employer's interference in union's administration

In *CFTO-TV Limited*,¹² the trade union alleged that the employer had breached section 94(1)(a) of the Code when it had denied the union's national representative access to its premises.

The majority refused to defer the matter to arbitration pursuant to section 98 of the Code as no arbitrator or arbitration board could properly deal with the issue of interference in union administration in question here. It found that the access requested was a necessary incident of the union's rights of administration protected by section 94(1) of the Code. The evidence established that the union sought to conduct its business at CFTO in the same fashion it conducted its business everywhere else in Canada and in the same manner it used to conduct its business at CFTO. The majority held that the employer's reasons were not compelling business reasons justifying the refusal to grant access. It ordered the employer to refrain from violating section 94(1)(a) and, pursuant to section 99(2), directed it to grant the complainant access to its premises subject to reasonable conditions. It found this complaint to be timely as it was filed within 90 days of the employer's last refusal of access.

The dissenting member would have deferred the matter to arbitration. In her opinion, this case turned on the interpretation of an article of the

collective agreement, since the parties had elected to negotiate a right of access, and not on a union's right to administer and to represent employees without an employer's improper interference.

Certification

Jurisdiction over Ontario Hydro's nuclear facilities and voluntary recognition agreement

The *Ontario Hydro* case¹³ dealt with an application for certification filed pursuant to section 24 of the Code. The Board found the application timely under section 24(2)(a) of the Code as no collective agreement was in force at the time of the application. It ruled that the agreement entered into by the parties did not constitute a voluntarily recognized collective agreement since clause 8 of the agreement provides specifically that it was not intended to be a collective agreement within the meaning of the Code or a bar to an application for certification. It also found that this clause, which makes recognition of a bargaining agent conditional on constitutional jurisdiction, did not go against federal public policy.

The Board found that the line of business of Ontario Hydro Nuclear (OHN) dedicated to the operation of Ontario Hydro's nuclear facilities comprised one single functioning unit and constituted a "nuclear business." Each division of OHN formed part of a cohesive going concern and, in the Board's view, constituted an essential, integral part of the operation and management of the federal work. Furthermore, the Board found that a unit comprised of OHN employees was appropriate for collective bargaining. The intervenor argued that a number of positions included in the

applicant's proposed bargaining unit belonged to the bargaining unit for which it was a voluntarily recognized bargaining agent; however, the Board found that there was no conflict between the definition of the bargaining unit for which the intervenor was bargaining agent and that of the applicant and concluded that those disputes would best be resolved through the arbitration process. It also concluded that the resolution of the disputed positions would not affect the clear majority of employees represented by the applicant. The application was granted.

Does the work performed by agro managers and assistant agro managers fall within the federal jurisdiction?

The Board in *Alberta Wheat Pool*¹⁴ had to determine whether it had constitutional jurisdiction to include the positions of agro manager and assistant agro manager in the bargaining unit it had previously defined. The matter had been referred back to the Board by the Federal Court of Appeal.

Applying the principles of a Supreme Court judgment,¹⁵ the Board found that the agro activities performed by the agro manager and assistant agro manager did not constitute a separate subsidiary operation but formed part of a single federal work as a going concern or functioning unit. The integration of these positions with the federal work was demonstrated by the daily ongoing intimate connection between the positions and the operation of the country elevators as well as the managerial and budgetary process and the management of labour relations at the elevators. The "full service" aspect of the country

elevators' operational ability provided through the production contract process further emphasized the functional integration of the two activities of grain handling and agro sales at the elevators. Consequently, the Board concluded that the agro activities carried out at the employer's country elevators by agro managers and assistant agro managers came under federal jurisdiction. The Board therefore found it appropriate to include these positions in the bargaining unit.

The application for judicial review filed before the Federal Court of Appeal was withdrawn.¹⁶

The status of Hydro-Québec as a Crown agent: non-applicability of the Code

In *Hydro-Québec*,¹⁷ the Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec filed an application for certification to represent all engineers working for the nuclear management branch of Hydro-Québec. Although the Gentilly II nuclear station operated by Hydro-Québec is a federal work which falls within the exclusive jurisdiction of the Parliament of Canada with respect to labour relations, the Board held that Hydro-Québec was not subject to the Code. Applying the principles established by the Supreme Court of Canada,¹⁸ the Board concluded that, as an agent of the Crown pursuant to section 13 of its enabling statute, Hydro-Québec enjoyed immunity conferred by section 17 of the Interpretation Act and was therefore not bound by the Code either by express mention or by necessary implication. Moreover, Hydro-Québec did not lose its entitlement to immunity by virtue of its conduct and had not acted outside its mandate by entering into a

federally regulated field. The fact that Hydro-Québec was bound by the scheme of the Atomic Energy Control Act or that it had entered into a collective agreement did not establish that Hydro-Québec had waived its immunity. Consequently, the engineers covered by the application were in a regulatory vacuum in which neither the Quebec Labour Code nor the Canada Labour Code applied.

The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision in *Syndicat professionnel des ingénieurs Hydro-Québec v. Hydro-Québec et al.*¹⁹ An application for leave to appeal was filed with the Supreme Court of Canada on September 18, 1995.²⁰

Provincial legislation and voluntary recognition agreements

The applicant in *The Corporation of the City of Thunder Bay/Telephone Division (operating as Thunder Bay Telephone)*²¹ filed two applications for certification following a Supreme Court decision that a local telephone company in Quebec whose operations mirror that of the employer fell within federal jurisdiction.²² The applicant had already entered into two voluntary recognition collective agreements with the employer for the same two units for which it was seeking certification. By virtue of Ontario's Social Contract Act, 1993, the parties had agreed to extend the life of the collective agreements.

The Board determined that the employer fell under federal jurisdiction and that, by agreeing to extend the collective agreements, the parties had entered into valid voluntary recognition agreements under the Code, notwithstanding the applicability or non-applicability of the Social Contract Act, 1993 to the

federal undertaking. However, the applications for certification were untimely under section 24(2)(c), as collective agreements were in force; they were therefore dismissed.

In obiter, the Board found that the union's notices to the employer, sent pursuant to section 35 of the above-mentioned Act, and transmitted at a time when the provincial legislation was constitutionally applicable to the parties, have legal force and effect. The extension of the collective agreements achieved pursuant to the notices sent in accordance with the Act was valid and effective from the perspective of labour relations regulation. Consequently, even if the Board had concluded that the parties had not entered into valid voluntary recognition agreements, the applications would nevertheless be untimely because of the union's notices properly transmitted to the employer.

Provincial versus interprovincial undertaking in transportation business

In *D.H.L. International Express Ltd.*,²³ the Teamsters Local Union No. 362 filed an application to be certified as bargaining agent for a group of employees of D.H.L. International Express Ltd. (D.H.L.) in Calgary, Alberta. D.H.L. has a network of 14 offices in Canada providing an express pick-up and delivery courier service and freight delivery operation and is part of an international network called "DHL Worldwide Express." The employer contended that its operation in Calgary is a "local work or undertaking" subject to exclusive provincial jurisdiction as it did not have a close operational relationship with any interprovincial undertaking, such as an airline or railway.

The Board found that D.H.L.'s business extended beyond the provincial borders of Alberta and therefore did not require a close operational relationship with a physical interprovincial work to acquire its status as an interprovincial undertaking which falls within federal jurisdiction. The application was granted.

The application for judicial review filed before the Federal Court of Appeal was withdrawn.²⁴

Geographical Certification

Interpretation by employer representative of the collective agreement and rights of individual employers

The *Quebec Ports Terminals et al.* case²⁵ dealt with an application filed pursuant to section 34 of the Code by the MEA, to have the Board settle the dispute involving the MEA and QPT concerning the applicant's interpretation of the meaning and scope of the provisions of the collective agreement on statutory holidays and QPT's obligations in this regard.

The Board found that it had jurisdiction under section 34(7) of the Code to settle this dispute concerning the respective rights and obligations of the employer representative (the MEA) and the employers covered by a geographic certification order. According to the Board, the application did not deal with a simple financial matter, but rather with a labour relations issue concerning the interpretation, application and administration of the collective bargaining relationships in the longshoring industry, resulting from section 34 of the Code. The Board

concluded that QPT's decision to substitute its interpretation to that of the MEA regarding the financial obligations arising from article 17.07 of the collective agreement (1) constituted a refusal to recognize the responsibility of the employer representative appointed by the Board to interpret, apply and administer the collective agreement, on behalf of all employers in the port of Trois-Rivières/Bécancour, and (2) adversely affected the proper functioning of the geographic certification system provided for in section 34 of the Code. Pursuant to the remedial powers conferred by section 21 of the Code, the Board ordered QPT to resume complying with clause 17.07 of the collective agreement, as that clause was interpreted by the MEA. This interpretation is however subject to the obligations imposed on the MEA to represent fairly the individual employers pursuant to section 34(6).

The application for judicial review filed before the Federal Court of Appeal is pending.²⁶

Review

Composition of the units in the appropriate bargaining structure

In *Canadian Broadcasting Corporation*,²⁷ the Board dealt with an application seeking a review of the bargaining unit structure at CBC's French network. It had already decided, further to a request filed by the respondent bargaining agents to reject the application, that the bargaining structure at the applicant's French network should be reviewed.²⁸ The Board considered the agreement reached by the employer and all but one of the unions on the existing bargaining structure and found that the four units proposed constituted an

appropriate bargaining structure: (1) the radio and television producers unit; (2) the program production and presentation personnel unit; (3) the technical, trades and general labour unit; and (4) the general administrative unit. (The Board's investigation of the composition of the units in terms of the classifications to be included in each is ongoing.)

In keeping with its practice, the Board determined that a separate unit comprising the radio and television producers of the CBC's French network was appropriate for bargaining. It distinguished the present case from that of the English network in which it had rendered a different decision. The evidence established that the producers perform supervisory duties and play a decisive role in terms of other employees' careers: they sign time sheets, authorize overtime and produce evaluations of their performance crucial to the employees' career development on an ongoing basis. Because of the absence of a community of interest between the producers and the supervisors, the Board decided to establish a separate unit for the producers.

Sale of Business

Federal and provincial jurisdiction: relationship between the seller and the purchaser

In *Canadian National Railway Company and Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited*,²⁹ the Board dealt with an application for a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the Code following the sale of CN's Truro-Sydney line to the CB&CNS. For the Board to make a sale of business declaration, both the seller

and the purchaser must come under federal jurisdiction. Since the nature of CB&CNS's operation is to provide railway transportation within the province of Nova Scotia, the purchaser is not, by itself, an interprovincial railway. The Board also determined that the operations of the alleged purchaser were not an integral part of CN, the core federal undertaking: there was no exchange or simultaneous connection between CN employees and CB&CNS employees; CN did not control CB&CNS in any way; each company operates independently within its own boundaries; and there was no corporate relationship whatsoever between the two companies. Most importantly, CN does not depend on CB&CNS to service its clients. The application was dismissed for lack of jurisdiction.

The Federal Court of Appeal upheld the Board's decision in *Fraternité des préposés à l'entretien des voies v. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et al.*³⁰ An application for leave to appeal was filed with the Supreme Court of Canada on September 14, 1995.³¹

Referral

One-time exercise or long-term commitment to perform longshoring activities

The *Équipements Bellemare Ltée* case³² dealt with a referral pursuant to section 65 of the Code. The Board had to determine whether Équipements Bellemare Ltée, a specialized provincial transportation company, was engaged in longshoring activities in the geographical region of the ports of Trois-Rivières/Bécancour and whether it was bound by the certification order held by the

applicant union and the collective agreement entered into by the latter and the MEA. It found that the tasks performed by the employer's employees were directly related to the loading of cargoes of cement on board vessels going to Mexico and therefore constituted longshoring activities. However, these longshoring activities were separate from its regular and usual transportation activities.

Furthermore, the Board examined the employer's status as a "going concern." It asked itself whether establishing a longshoring business within a provincial transportation company reflected a commitment on the respondent employer's part to diversify or whether it was a one-contract exercise. In the absence of clear evidence to this effect, the parties affected must bring to the Board's attention any information that would allow it to determine whether the employer still carried out, or intended to carry out, longshoring activities. Only then would the Board make a final determination on that issue.³³

Collective Agreement

A notice to bargain that is timely under the Code supersedes any lesser requirements under the collective agreement

In *Canadian Broadcasting Corporation*,³⁴ the CBC brought an application seeking a declaration of unlawful strike. In the course of an agreement to resolve that matter, the parties requested that the Board make a determination as to whether the terms and conditions contained in the expired voluntary collective agreement remained in effect and subject to the provisions contained in sections 50

and 89(1)(a) to (d) of the Code. The respondent union, a voluntarily recognized bargaining agent, had served the employer with a "notice to terminate" within the time limits contained in the voluntary agreement. The employer had then served a notice to bargain which was outside of the time limits contained in the collective agreement but within those prescribed by section 49(1) of the Code.

The Board determined that the provisions of section 49(1) of the Code supersede those contained in the collective agreement. In addition, section 49(1) of the Code provides the "parties" to a collective agreement with the right to engage in collective bargaining. Once that right is exercised by service of the appropriate notice under section 49(1), the parties have a duty to bargain collectively pursuant to section 50 regardless of whether or not that agreement was negotiated as a result of a voluntary recognition or pursuant to a certification order of the Board. Service of the notice to bargain has the effect of maintaining industrial peace until the requirements prescribed by sections 50 and 89(1)(a) to (d) are met.

Transfer from the public to the private sector

The decision in *Yukon Hospital Corporation*³⁵ dealt with applications pursuant to section 47 as well as alternative applications pursuant to section 24 of the Code.

As a result of the transfer of the Whitehorse General Hospital from the public sector (Health and Welfare Canada) to the private sector (Yukon Hospital Corporation (YHC)), the

employer as well as PSAC applied under section 47, the former for a determination that one bargaining unit represented by a bargaining agent was appropriate for collective bargaining, and the latter for a determination that two different bargaining units were appropriate for collective bargaining. The Board dismissed the three section 47 applications deciding that, pursuant to section 5(1) of the Code, section 47 only applied to corporations that are agents for the Crown and finding that YHC was not an agent for the Crown.

Furthermore, PSAC applied for certification for a unit of non-professional employees as well as for a unit of professional employees for which PIPS had been certified under the Public Service Staff Relations Act (PSSRA). PIPS objected to these applications on the grounds that they were not filed during a period in which certification applications are authorized. The Board determined that the applications were timely as there were no collective agreements in force. The previous master agreements concluded under the PSSRA were not binding on the new employer. The Memorandum of Agreement entered into by the parties in anticipation of the transfer of the hospital from the public to the private sector was not a collective agreement as it had no established term as required by section 67(1). The fact that the memorandum recognized two bargaining agents for a unit or units was also problematic. The Board found that two units were appropriate for collective bargaining and it certified PSAC for the unit comprised of employees working in general support services. Because PIPS was certified to represent the professional employees unit, the Board ordered that a representation vote be held.

Endnotes

1. (1994), 94 di 179 (CLRB no. 1075)
2. The Board allowed the application in *Quebec Ports Terminals Inc. et al.* (1994), 94 di 191 (CLRB no. 1076).
3. (1994), 95 di 91 (CLRB no. 1083)
4. *Brink's Canada Limited* (1993), 91 di 175 (CLRB no. 1005); and *Brink's Canada Limited* (1994), 93 di 190; and 23 CLRBR (2d) 268 (CLRB no. 1053)
5. file no. A-31-95
6. (1994), 94 di 67 (CLRB no. 1066)
7. (1994), 95 di 120 (CLRB no. 1086)
8. file nos. A-667-94 and A-668-94
9. (1994), 96 di 122; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)
10. (1995), 97 di 1 (CLRB no. 1109)
11. (1995), 97 di 19; and 95 CLLC 220-042 (CLRB no. 1110)
12. (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111)
13. (1994), 94 di 60; and 25 CLRBR (2d) 154 (CLRB no. 1065)
14. (1994), 94 di 91 (CLRB no. 1067)
15. *Ontario Hydro v. Ontario (Labour Relations Board)*, [1993] 3 S.C.R. 327
16. file no. A-325-94
17. (1994), 95 di 34 (CLRB no. 1080)
18. *Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225; and *IBEW v. Alberta Government Telephones*, [1989] 2 S.C.R. 318
19. file no. A-489-94, May 24, 1995
20. file no. 24875
21. (1994), 96 di 67 (CLRB no. 1097)
22. *Téléphone Guèvremont v. Québec (Régie des télécommunications)*, [1994] 1 S.C.R. 878
23. (1994), 96 di 106 (CLRB no. 1101)
24. file no. A-713-94
25. (1994), 94 di 191 (CLRB no. 1076)
26. file no. A-402-94
27. (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091)
28. *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023)
29. (1994), 95 di 14 (CLRB no. 1078)
30. file no. A-438-94, May 16, 1995
31. file no. 24868
32. (1995), 97 di 84 (CLRB no. 1112)
33. In *Équipements Bellemare Ltée* (1995), as yet unreported CLRB decision no. 1142, the Board concluded that the company was bound by the certification order issued to CUPE, Local 375, and by the collective agreement entered into by the MEA and CUPE. It determined that, although the evidence revealed that Équipements Bellemare's foray into longshoring was strictly ad hoc, that did not change the fact that the company had performed longshoring activities at the time in question.
34. (1994), 94 di 156 (CLRB no. 1072)
35. (1995), 96 di 162 (CLRB no. 1107)

Bunge du Canada Ltée

In *Bunge du Canada Ltée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3711 et al.*,¹ the Federal Court of Appeal set aside the Board's decision in *Bunge du Canada Limitée*.² The Court concluded that the Board had breached the rules of natural justice when it promised to hear the parties on three matters but heard them on one issue only, and rendered a decision on all aspects of the case without affording the parties an opportunity to make additional representations in writing with respect to the two remaining issues. The Court noted, however, that the Board's change of mind regarding the content of a public hearing is not in itself a breach of the rules of natural justice. The Court referred the matter back to the Board with the direction that it continue its investigation through either written submissions or a public hearing.

Karen Ashton

In *Canadian Union of Public Employees, Airline Division v. Karen Ashton et al.*,³ the Federal Court of Appeal upheld the Board's decision in *Karen Ashton*.⁴ In that decision, the Board concluded that the Canadian Union of Public Employees (the union) had breached its duty of fair representation when it failed to refer Ms. Ashton's suspension grievance to arbitration within the time limits specified in the collective agreement. Pursuant to its broad remedial powers under section 99, the Board ordered the union to refer the grievance to arbitration, waiving all time limits in the collective agreement for doing so. The Board also ordered that any compensation that might be awarded to Ms. Ashton by the arbitrator would

be borne by the union. The Court held that the Board did not act without jurisdiction. The Court found "*no inconsistency between the Board's avoiding the jurisdictional issue [whether a matter is arbitrable and the application of the collective agreement to the grievance]*"⁵ and the Board's order. It is the Court's opinion that the Board is entitled to segregate the remedy from arbitrability.

Canadian Broadcasting Corporation

In *Canadian Broadcasting Corporation*,⁶ the majority of the Board determined that the CBC had interfered in the administration of a trade union in violation of section 94(1)(a) by forcing Mr. Dale Goldhawk to choose between his position as union president and his position as host of a public affairs program following the publication of an article he wrote against free trade in the union's newsletter. According to the majority, Mr. Goldhawk was engaged in a lawful union activity protected by section 94(1)(a) when he signed his article in ACTRASCOPE. The Federal Court of Appeal dismissed CBC's application for judicial review and upheld the Board's decision.⁷ Leave to appeal to the Supreme Court of Canada was granted.

In *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*,⁸ the Supreme Court of Canada recognized the Board's expertise and primary jurisdiction in determining any question related to the application of section 94(1) of the Code, such as the scope of the protection given by this provision to union activities carried out in connection with the union's administration and its

representation of employees. It also shed light on the issue of the applicable test of judicial review where a tribunal is called to interpret an external statute. The Court determined that the proper standard of judicial review to be applied to the Board's decision was that of patent unreasonableness and not that of correctness. It concluded that the Board's decision was not patently unreasonable.

Russ Thorburn

The Federal Court of Appeal dismissed an application for judicial review in *Russ Thorburn et al. v. General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31, et al.*⁹ In this matter, the applicant sought judicial review of the Board's decision not to reconsider its earlier decision to certify the Teamsters as bargaining agent for a group of employees of Delta Bus Ltd. The Board had certified the Teamsters based on the membership evidence as of the date of the application without holding a public hearing, as per its long-standing practice. The Federal Court of Appeal held that the Board had not breached the principles of natural justice by adhering to its policy.

Prince Rupert Grain

In *Prince Rupert Grain Ltd.*,¹⁰ the Board dismissed the application for certification filed by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514, for a unit of foremen employed by Prince Rupert Grain Ltd. at its grain terminal elevator at Prince Rupert, B.C. The Board concluded

that the unit sought was inappropriate for collective bargaining. It also found that "industrial stability [would] best be served by maintaining a unit that include[d] the foremen at the Prince Rupert Grain terminal and the foremen in the port of Vancouver."¹¹ The Federal Court of Appeal allowed the application for judicial review and set aside the Board's decision.¹²

The Federal Court viewed the Board's decision not as one merely deciding that the unit sought was inappropriate for collective bargaining, but as one deciding which unit it considered appropriate in the circumstances. The Court held that in the absence of an application pursuant to section 33 [designation of employers' organization] and to the extent that the Board's decision hinged on that section of the Code, the Board's decision was made beyond the limits of its jurisdiction. The unit determined appropriate by the Board could not be imposed without the applicant's consent. The Court therefore referred the matter back to the Board for redetermination. The Supreme Court of Canada granted the application for leave to appeal.¹³

Inter-Canadien 1991 Inc.

In *Intair Inc. et al.*,¹⁴ the Board determined there had been a partial sale of business between Inter Inc., Inter-Quebec and Inter-Canadien. It also determined that the date of the sale occurred when the actual take-over process was initiated and not at the time of closure. Inter-Canadien applied for judicial review of the Board's decision alleging that the Board did not have jurisdiction to determine the date of the sale. The Federal Court of Appeal dismissed the application stating that the "power to

determine the effective date of a sale is the necessary and inevitable concomitant of the power to determine that such a sale has taken place."¹⁵ The Court also rejected the applicant's argument that the Board's decision was patently unreasonable.

Purolator Courier Ltd.

In *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*,¹⁶ the Federal Court of Appeal dismissed the applications for judicial review of four Board decisions¹⁷ concerning Purolator Courier Ltd. because these applications were unfounded.

First, the Court held that the Board had not exceeded its jurisdiction in reviewing the certification held by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, in the absence of an express request to this effect, and in granting certification to the Council of Teamsters based on majority support among the employees in the all-inclusive revised unit. Second, the Court held that the Board's decision to review the bargaining units certified in respect of the employer was not patently unreasonable.

The Court briefly confirmed the Board's expertise in matters of this type (the appropriateness of reviewing bargaining units) and noted the absence of any specific rules in the Code concerning the representative character of a group of employees added to the revised unit.

Quebec Ports Terminals Inc.

In *Quebec Ports Terminals Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*,¹⁸ the Federal Court of Appeal affirmed Board decisions rendered in *Quebec Ports Terminals Inc. et al.*¹⁹ and *Maritime Employers' Association*.²⁰ QPT asked the Federal Court of Appeal to set aside the order appointing the Maritime Employers' Association (MEA) as employer representative (section 34(4) of the Canada Labour Code, Part I)²¹ and the decision in which the Board had held that all employees and employers in question, including QPT, were bound by the collective agreement subsequently concluded between the MEA and the Syndicat des débardeurs de Trois-Rivières, Local 1375,²² on the grounds that the Board had exceeded its jurisdiction and had rendered patently unreasonable decisions.

The Court held that, given the 1991 amendments to section 34, "it was reasonable for the Board to conclude that the employer representative, deemed to be the employer, possessed a power similar to that of the bargaining agent, namely that of negotiating the collective agreement."²³ Moreover, the Court rejected as groundless QPT's argument that there was an appearance of bias in the Board's method of choosing from time to time its counsel to represent it before the courts.

AMF Technotransport Inc.

During declaration of single employer²⁴ and/or sale of business²⁵ proceedings between the Canadian National Railway Company and AMF Technotransport Inc. before the

Board, AMF filed a motion for a declaratory judgment in the Superior Court of Quebec in order to obtain a declaration that its labour relations were under provincial jurisdiction.

The Court held that AMF is under provincial jurisdiction.²⁶ AMF, a remanufacturing, machining and repair business, is not under federal jurisdiction because its activities are

not vital or essential to the operation of the federal undertaking in question.

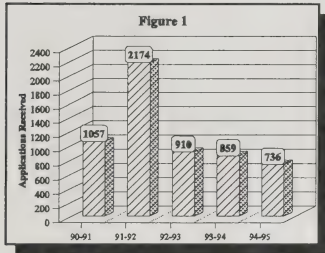
An appeal was filed with the Quebec Court of Appeal.²⁷

Endnotes

1. (1995), 181 N.R. 382 (F.C.A.)
2. July 29, 1994 (LD 1324)
3. Judgment rendered from the bench, no. A-498-93, June 2, 1994 (F.C.A.)
4. (1993), 92 di 55 (CLRB no. 1017)
5. *Canadian Union of Public Employees, Airline Division v. Karen Ashton et al.*, *supra*, page 5
6. (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)
7. *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1992] 2 F.C. 665
8. [1995] 1 S.C.R. 157
9. Judgment rendered from the bench, no. A-1127-92, April 20, 1994 (F.C.A.)
10. (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050)
11. *Ibid.*, page 175
12. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd. et al.* (1994), 174 N.R. 255; and 94 CLLC 10,042 (F.C.A.)
13. file no. 24428, March 30, 1995
14. (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)
15. *Inter-Canadien 1991 Inc. v. Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 178 N.R. 356, page 359
16. (1994), 174 N.R. 57 (F.C.A.)
17. *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003); *Purolator Courier Ltée*, July 8, 1993 (LD 1185); *Purolator Courier Ltd.*, July 8, 1993 (LD 1186); and *Purolator Courier Ltée*, July 8, 1993 (LD 1187)
18. [1995] 1 F.C. 459 (C.A.)
19. (1992), 89 di 194; and 93 CLLC 16,036 (CLRB no. 968)
20. (1993), 92 di 135; and 94 CLLC 16,027 (CLRB no. 1027)
21. CLRB no. 968; F.C.A. file no. A-1584-92
22. CLRB no. 1027; F.C.A. file no. A-513-93
23. *Quebec Ports Terminals Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, page 461
24. Board Files 560-303 and 560-305
25. Board File 585-516
26. *AMF Technotransport Inc. c. Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada) et autres*, file no. 500-05-001494-945, September 8, 1994 (Que. S.C.)
27. File 500-09-001527-944 (Que. C.A.)

Caseload Activity of the Board in 1994-1995

During 1994-95, the number of new applications and complaints received by the Board declined slightly, falling to 736 from the 859 new cases it received in 1993-94. The trucking, road and air passenger transportation and broadcasting sectors accounted for the largest decrease, while the airport administration, telephone, nuclear, railway and marine cargo and



passenger transportation sectors all registered an increase. There was also a slight increase in the various sectors of activity in the Northwest Territories and the Yukon.

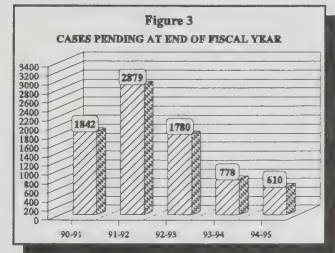
The breakdown of new cases by region shows that the Pacific, Ontario and Quebec regions accounted for almost two-thirds of the Board's

Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications Received	% of the Board's total caseload
Atlantic	53	7.2
Central	123	16.7
NCR	55	7.5
Ontario	187	25.4
Pacific	158	21.5
Quebec	160	21.7
Total	736	100%

caseload, the number of cases being almost equally split among the three. While the number of new cases remained relatively stable in Ontario in comparison with the previous year, Quebec's share of the total declined significantly, from 297 in 1993-94 to 160 cases this year. The Pacific

region registered a net increase of 36 cases, and its volume of cases now accounts for 21.5% of the Board's total caseload, as compared with 14.4% in 1993-94. This is its highest percentage of the total in ten years.



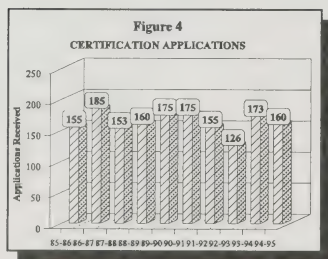
There were 778 cases pending at the end of the 1993-94 fiscal year, the lowest number with which the Board has had to cope since 1988-89. At the end of the current fiscal year, there were 610 cases pending, a decrease of more than 150 in comparison with the previous year.

Caseload Review

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to determine various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.



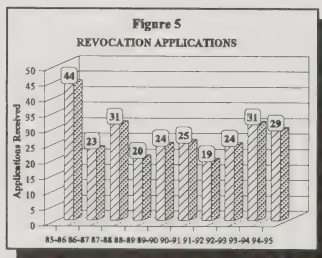
In 1994-95, the Board received 160 applications for certification. The largest increase was recorded in the telephone sector where the number of applications for certification increased from 3 to 22. The transfer of jurisdiction over this sector to the Board, through the decision of the Supreme Court of Canada in *Téléphone Guèvremont* rendered in 1994, accounts for this new activity. Because most of the collective agreements negotiated under the

jurisdiction of provincial labour relations boards have expired, the unions have been working to secure recognition of their rights by the Board, the federal counterpart of the provincial boards. Ontario and Quebec have been the focus of this activity.

With the exception of courier services, there has been a decrease in the number of applications for certification received from all those parts of the road transportation sector on which the Board has compiled data. Eleven applications were received from courier services, in contrast to the trucking sector where the number of applications fell from 50 last year to 29 this year.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

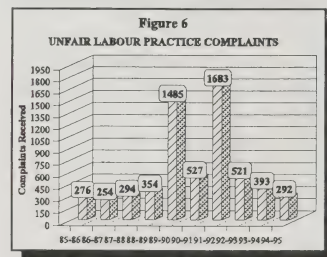


The Board received 29 applications to revoke the certification of a trade union. Seven of these applications came from the air transportation

sector, 5 from industries in Canada's North, and 11 from the road transportation sector, including 8 from the trucking industry where the average for the past 10 years has been 4 applications. The banking sector, which traditionally leads the way in the number of revocation applications received, has filed only 3 applications in the last three years, far fewer than its annual average of 9 applications.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that

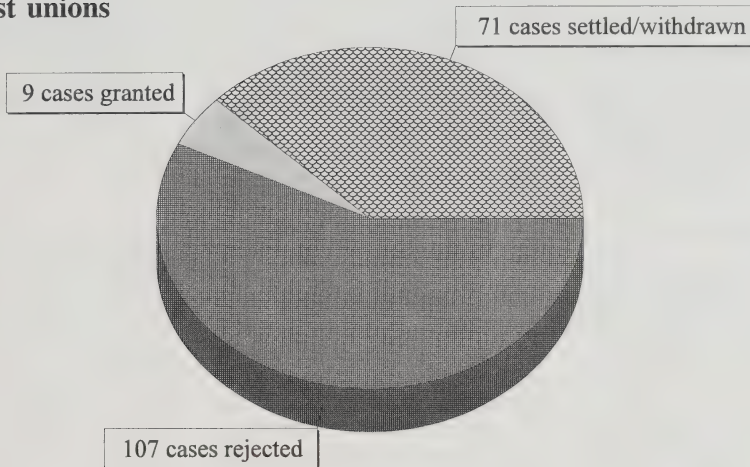


person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

A total of 292 complaints of unfair labour practice were filed with the Board in 1994-95. Increases were registered in the communications, airport administration, feed mill, courier and railway sectors, whereas activity decreased in the air passenger transportation, broadcasting, bus transportation and trucking.

Figure 7
COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1994-95

Complaints against unions
Total 187



Complaints against employers
Total 166

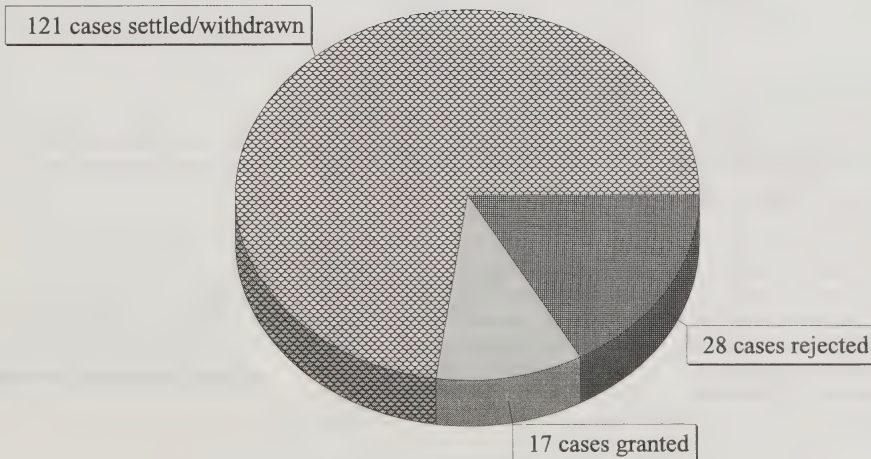
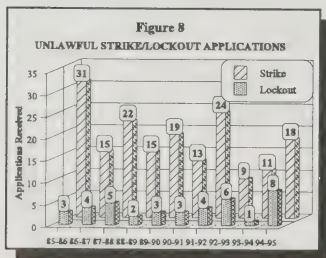


Figure 7 shows the breakdown of complaints disposed of by the Board in 1994-95. Of the 166 complaints against employers, 121 were settled with the intervention of the Board's services, 28 were dismissed and 17 were allowed.

Few complaints against unions were successful. The Board allowed only 9 such complaints, while dismissing 107. The Board granted withdrawal applications in the 71 other complaints against unions.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or a trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.



Eighteen applications for a declaration of unlawful strike were filed by employers, as compared with 8 applications for a declaration of unlawful lockout by unions. The total number of applications exceeds the average in the previous 10 years of 20.

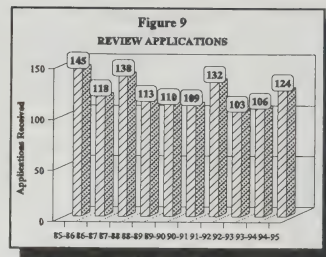
Employers sought unlawful strike declarations in a number of sectors, including the telephone, armored car transportation and courier sectors. The focus of attention, however, was the rail, navigation and shipping, and longshoring sectors. No fewer than 4 unlawful strike applications were filed in the railway and navigation and shipping sectors, while of the 5 filed in the longshoring sector, 2 involved New Brunswick (the Port of Saint John), 1 Quebec and 2 British Columbia. There were two other unlawful strike applications, one involving cargo transportation, the other port operations, in Montréal.

Of the 17 applications disposed of by the Board in 1994-95, 7 were allowed, 2 were dismissed and 8 were the subject of withdrawal applications by the employers concerned.

Unions filed unlawful lockout applications in the broadcasting, telephone, armored car transportation and marine cargo transportation sectors. Finally, there were three disputes in the longshoring sector, one each in the Atlantic, Quebec and Ontario regions. The Board allowed only one of the three applications it heard, the other two having been withdrawn by the applicant union.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the

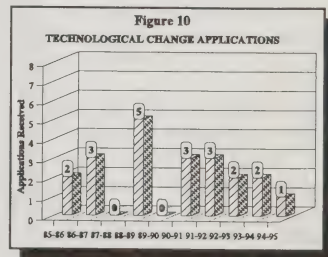


Board reconsider a decision it recently issued.

In 1994-95, the Board received 124 applications for review of an earlier Board decision, slightly more than the average for the previous 10 years. This total is made up of 48 applications for reconsideration of a recent Board decision by a Board panel specifically constituted for this purpose, 26 applications to amend the description of a bargaining unit, 24 applications to change the name of a party appearing in a Board order, and four applications seeking clarification or interpretation of an order. Finally, there were 22 miscellaneous review applications.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer

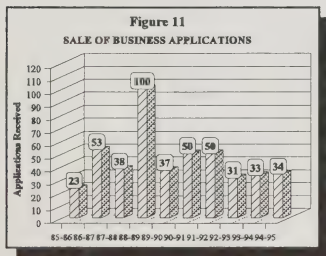


must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

The Board received only one application, from the passenger charter services sector.

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

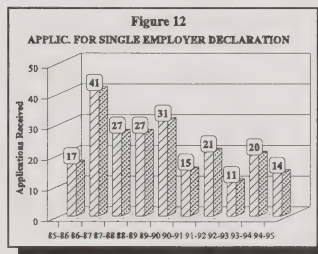


The number of declaration of sale of business applications has remained relatively constant for the past three years. Of the 34 applications filed with the Board in 1994-95, 7 came from the navigation and shipping sector and 8 from the road transportation sector. The broadcasting industry filed 12 applications, including 9 from the radio and television sector. The remaining 5 came from the cable television sector.

The Board allowed only 16 declaration of sale of business applications, 2 more than the average number it allowed in each of the previous ten years. Of the 126 applications disposed of, the majority dated back to the late 1980s and had been pending since then. The vast majority involved Canada Post Corporation and its unions who were at odds over the bargaining rights attaching to the Corporation's new operating franchises. Of all these applications, 87 were dismissed and 23 withdrawn.

Declaration of Single Employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).



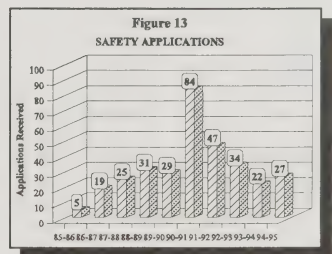
In 1994-95, the Board received 14 declaration of single employer applications, 6 fewer than in the previous year and 9 fewer than the average number received in the previous 10 years. The decline was most pronounced in the trucking sector, where the 2 applications received was well below the annual

average of 9. Apart from the air transportation sector, which filed 4 applications, the remaining applications were fairly evenly divided among the various sectors of activity under the Board's jurisdiction.

Of the 30 applications disposed of by the Board, 3 were allowed, 12 were dismissed, while 15 were the subject of a withdrawal application by the applicant union.

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.



Twenty-seven cases alleging violation of sections 129 or 133 of Part II of the Code, which deals with occupational safety and health matters, were referred to the Board, five more than during the previous year, but 4 fewer than the average number referred each year since 1984-85. Fifteen of these cases were

initiated by employees of the railways, a sector which, over the years, has accounted for nearly 30% of the Board's caseload in matters pertaining to occupational safety and health. Also noteworthy in this regard is the air transportation sector which accounted for 5 of the cases referred to the Board. One case each came from the longshoring sector and Canada Post Corporation, whereas these two sectors refer on average 5 cases to the Board each year.

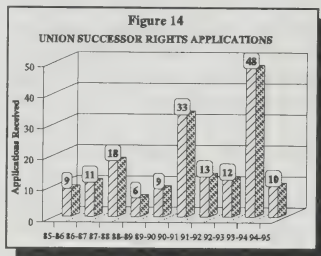
Of the 27 cases disposed of by the Board, only one was allowed, 12 were dismissed and 14 were withdrawn.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the

bargaining rights of another union and assume the collective agreement in force.

Ten union successor rights applications were filed with the Board in 1994-95. The Board received 2 applications each from the road transportation sector, the rail



transportation sector and the mining industry in Canada's North. Of the 11 applications disposed of in 1994-95, 10 were granted and 1 was dismissed.

Miscellaneous Cases

Nineteen miscellaneous applications received the Board's attention in 1994-95, the same number as last year. The breakdown is as follows: 3 applications concerning the appointment of an employer representative in the longshoring industry; 5 seeking consent to alter terms and conditions of employment; 6 seeking a determination as to the existence of a collective agreement or the persons bound by it; 1 seeking a review of a provision of a collective agreement; 1 seeking consent to institute court proceedings; 2 seeking consent to file a Board order in the Federal Court of Canada for the purposes of executing the said order; and finally, 1 seeking priority access by a union to the employer's premises to conduct a union organizing campaign that could not otherwise have been conducted because of the isolation of the premises.

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the

statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1 to March 31 of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed by industry
Table 6	Certification applications by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed by industry
Table 11	Votes held for applications disposed by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A
Applications Received by Type of Case and by Region in 1994-95

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	3	28	19	22	22	30	124
Certification	12	31	9	31	27	50	160
Declaration of Single Employer	0	8	0	2	0	4	14
Revocation	3	3	0	8	5	10	29
Union Successor Rights	0	2	3	1	0	4	10
Sale of Business	3	16	0	8	0	7	34
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	0	0	0	0	0
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	3	2	1	0	0	6
Technological Change	0	0	0	0	1	0	1
Unlawful Strike/Lockout	4	6	1	5	2	8	26
Unfair Labour Practice	28	50	21	96	57	40	292
Safety	0	8	0	10	4	5	27
Miscellaneous	0	5	0	3	5	0	13
Total	53	160	55	187	123	158	736

Table 1B
Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1994-95

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Portion of PS as Corp.*	Strike/ Lockout	U.L.P.**	Safety	Misc.	Total
Nfld.	1	5	0	2	0	1	0	0	7	0	0	16
P.E.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
N.S.	2	4	0	0	0	0	0	2	7	0	0	15
N.B.	1	3	0	2	0	2	0	2	13	0	0	23
Que.	29	33	8	2	2	16	0	6	52	8	8	164
Ont.	41	45	2	8	4	8	0	6	125	10	6	255
Man.	4	6	0	1	0	0	0	0	13	2	1	27
Sask.	9	4	0	0	0	0	0	1	12	0	1	27
Alta.	7	10	0	4	0	0	0	1	20	2	4	48
B.C.	22	35	3	5	1	5	0	8	37	5	0	121
N.W.T.	2	13	1	3	2	0	0	0	4	0	0	25
Y.T.	6	2	0	2	1	2	0	0	0	0	0	13
Total	124	160	14	29	10	34	0	26	292	27	20	736

* Portion of Public Service Established as a Corporation

** Unfair labour practice complaints

Table 2
Applications Disposed by Type of Case and by Region in 1994-95

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	5	27	22	26	11	29	120
Certification	11	32	10	28	24	52	157
Declaration of Single Employer	3	13	0	8	0	6	30
Revocation	4	7	0	6	6	7	30
Union Successor Rights	1	1	1	1	3	4	11
Sale of Business	10	32	2	30	29	23	126
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	1	0	0	3	4
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	1	3	6	2	1	0	13
Technological Change	0	0	0	0	0	1	1
Unlawful Strike/Lockout	3	6	1	1	2	7	20
Unfair Labour Practice	25	126	24	97	59	22	353
Safety	0	5	0	10	5	7	27
Miscellaneous	0	6	0	1	5	0	12
Total	63	258	67	210	145	161	904

Table 3
Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed in 1994-95

Type of Case	Carried over from 1993-94	Received	Granted	Rejected	With- drawn/ Settled	Total Disposed	Carried over to 1995-96
Review	54	124	49	54	17	120	58
Certification	56	160	113	19	25	157	59
Declaration of Single Employer	36	14	3	12	15	30	20
Revocation	11	29	19	8	3	30	10
Union Successor Rights	7	10	10	1	0	11	6
Sale of Business	116	34	16	87	23	126	24
Portion of the Public Service Established as a Corporation	4	0	1	3	0	4	0
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	17	6	3	1	9	13	10
Technological Change	1	1	0	0	1	1	1
Unlawful Strike/Lockout	3	26	8	2	10	20	9
Unfair Labour Practice	453	292	26	135	192	353	392
Safety	16	27	1	12	14	27	16
Miscellaneous	4	13	3	3	6	12	5
Total	778	736	252	337	315	904	610

Table 4
Type of Applications Received by Industry in 1994-95

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	19	15	4	7	1	2	1	40	5	1	95
Banks	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	3
Broadcasting	9	8	0	4	0	12	1	10	0	2	46
Crown Corporations	14	2	0	0	1	0	1	44	1	0	63
Communications	3	26	2	0	0	1	2	28	0	1	63
Feed and Grain	16	7	1	0	0	0	0	8	2	1	35
Longshoring	4	1	0	0	1	2	8	10	1	6	33
North Territories	7	13	1	5	3	2	0	4	0	0	35
Road Transport	26	51	5	11	2	8	4	76	2	8	193
Railway	9	4	0	0	2	0	4	46	15	0	80
Shipping	12	17	1	0	0	7	5	12	1	1	56
Miscellaneous	5	15	0	1	0	0	0	13	0	0	34
Total	124	160	14	29	10	34	26	292	27	20	736

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5
Type of Applications Disposed by Industry in 1994-95

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	20	14	9	10	0	12	1	61	2	4	133
Banks	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Broadcasting	12	8	1	5	1	10	2	17	0	6	62
Crown Corporations	15	1	8	0	0	79	1	68	4	4	180
Communications	2	18	0	1	0	1	2	15	0	0	39
Feed and Grain	5	6	0	0	1	1	0	8	1	2	24
Longshoring	4	2	0	0	1	2	6	7	0	4	26
North Territories	5	13	0	3	2	3	0	0	0	3	29
Road Transport	28	60	9	9	2	15	2	107	4	4	240
Railway	13	4	0	0	0	1	2	43	14	1	78
Shipping	12	16	3	0	0	2	4	15	2	2	56
Miscellaneous	4	14	0	2	4	0	0	11	0	0	35
Total	120	157	30	30	11	126	20	353	27	30	904

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6
Certification Applications by Industry in 1994-95

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn	Total Disposed	No. of Cases Heard	Votes in Disposed Cases
Air Transport	15	12	0	2	14	1	1
Banks	1	0	1	0	1	0	0
Broadcasting	8	5	0	3	8	0	1
Crown Corporations	2	0	0	1	1	0	0
Communications	26	11	4	3	18	1	3
Feed and Grain	7	6	0	0	6	3	0
Longshoring	1	1	0	1	2	0	0
North Territories	13	12	1	0	13	0	3
Road Transport	51	42	7	11	60	5	8
Railway	4	3	0	1	4	0	0
Shipping	17	12	2	2	16	0	2
Miscellaneous	15	9	4	1	14	3	1
Total	160	113	19	25	157	13	19

Table 7
Unfair Labour Practice Complaints Against Employers by Industry in 1994-95*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	19	5	16	22	43	8
Banks	1	0	1	0	1	0
Broadcasting	6	2	1	13	16	4
Crown Corporations	5	5	1	4	10	5
Communications	4	0	0	3	3	0
Feed and Grain	5	0	3	2	5	3
Longshoring	1	0	0	1	1	0
North Territories	3	0	0	0	0	0
Road Transport	44	3	4	57	64	19
Railway	12	2	2	5	9	4
Shipping	5	0	0	7	7	0
Miscellaneous	8	0	0	7	7	3
Total	113	17	28	121	166	46

* Number of cases

Table 8
Unfair Labour Practice Complaints Against Unions by Industry in 1994-95*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	21	4	11	3	18	4
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	4	0	1	0	1	0
Crown Corporations	39	2	34	22	58	7
Communications	24	0	6	6	12	1
Feed and Grain	3	0	1	2	3	0
Longshoring	9	1	1	4	6	2
North Territories	1	0	0	0	0	0
Road Transport	32	1	24	18	43	5
Railway	34	1	22	11	34	4
Shipping	7	0	4	4	8	1
Miscellaneous	5	0	3	1	4	2
Total	179	9	107	71	187	26

* Number of cases

Table 9
Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1994-95*

Section of the Code										
Industry	24(4)	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	2	21	0	1	0	17	0	3	0	44
Banks	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
Broadcasting	0	0	1	0	0	6	1	0	2	10
Crown Corporations	0	38	0	0	0	5	1	0	0	44
Communications	0	24	1	0	0	4	12	0	0	41
Feed and Grain	2	3	1	0	0	3	0	0	0	9
Longshoring	0	4	0	0	3	1	4	1	0	13
North Territories	0	0	0	0	0	3	1	2	0	6
Road Transport	6	31	0	0	0	43	2	9	0	91
Railways	0	34	1	1	0	10	0	1	0	47
Shipping	0	5	0	0	0	5	1	2	0	13
Miscellaneous	2	4	0	0	0	8	0	1	1	16
Total	12	164	4	2	3	106	22	20	3	336

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the complaints received.

Table 10
Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed by Industry in 1994-95

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	1	0	0	1	1	1
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	1	1	0	1	2	2
Crown Corporations	1	1	0	0	1	0
Communications	2	1	0	1	2	1
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	8	2	1	3	6	3
North Territories	0	0	0	0	0	0
Road Transport	4	1	1	0	2	2
Railway	4	1	0	1	2	1
Shipping	5	1	0	3	4	2
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Total	26	8	2	10	20	12

Table 11
Votes Held for Applications Disposed by Industry in 1994-95*

Industry	Type and Number of Cases Disposed **						Total No. Votes Held	Disposition of Cases		No. of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585		Granted	Rejected		16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	1	1	1	3	0	1	5	6	1	686	1	1	0	3	0
Banks	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Crown															
Corporations	2	0	0	0	0	0	1	2	0	46 523 ¹	0	1	0	0	0
Communications	0	3	0	1	0	0	3	2	2	193	0	3	0	0	0
Northern Industries	0	3	0	2	0	0	5	4	1	70	0	0	3	2	0
Road															
Transportation	0	8	0	1	1	0	12	7	3	502	0	7	3	2	0
Railway	3	0	0	0	0	0	3	3	0	11 781 ²	0	2	0	0	0
Shipping & Navigation	0	2	0	0	0	0	2	1	1	515	0	2	0	0	0
Miscellaneous	0	1	0	0	0	0	1	0	1	32	0	0	1	0	0
Total	6	18	1	7	1	1	32	25	9	60 302	1	16	7	7	0

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included

** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

¹ Employees of the Canada Post Corporation affected by the vote held in 1988 with respect to the operational bargaining unit; final disposition of file occurred in 1994-95

² Employees of Canadian National Railway Company, Canadian Pacific Limited and VIA Rail Canada Inc. who belong to the newly defined shopcraft units

Table 12
Size of Bargaining Units Certified in 1994-95

Number of Employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	28	24.8	24.8
11/20	29	25.7	50.5
21/30	18	15.9	66.4
31/40	7	6.2	72.6
41/50	5	4.4	77.0
51/60	3	2.7	79.7
61/70	4	3.5	83.2
71/100	6	5.3	88.5
101/130	3	2.7	91.2
131/160	4	3.5	94.7
161/190	0	0.0	94.7
191 and over	6	5.3	100.0
Total	113	100.0	

Total number of employees affected: 8 233

Median size of units: 20 employees

Average size of units: 73 employees

Newly organized: 7 338 employees

Previously organized: 895 employees

Table 13
Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1994-95

Region	Number of days	Percentage of Total Days
Alberta	15	5.4
British Columbia	48	17.3
Manitoba	6	2.2
New Brunswick	0	0.0
Newfoundland	0	0.0
Nova Scotia	5	1.8
North Territories	0	0.0
Ontario	64	23.1
Prince Edward Island	0	0.0
Quebec	139	50.2
Saskatchewan	0	0.0
Yukon	0	0.0
Total	277	100.0

Table 14
Number of Cases Heard by Type of Application in 1994-95*

Type of Application	Number Heard
Review	16
Appointment of an Employer Representative	0
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	2
Certification	21
Change of Terms and Conditions of Employment	0
Declaration of Single Employer	12
Revocation	3
Union Successor Rights	0
Sale of Business	13
Transfer of Portion of Public Service under the Canada Labour Code	0
Religious Objection	0
Unlawful Work Stoppage	15
Complaint of Unfair Labour Practice	98
Consent to Prosecute	1
Request for Access to Employer's Premises	1
Safety	14
Miscellaneous	3
Total	199

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

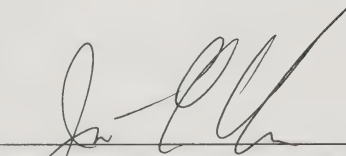
Financial Statement

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1995 (with comparative figures for the year ended March 31, 1994)

	<u>1995</u>	<u>1994</u>
Salaries and wages	\$ 5,459,467	\$ 6,379,157
Contribution to employee benefit plan	807,000	803,000
Transportation and Communications	966,941	915,657
Information	40,978	61,324
Professional and special services	793,798	473,719
Rentals	95,690	127,450
Purchased repair and upkeep	92,951	115,590
Utilities, materials and supplies	168,720	153,359
All other expenditures	12,614	15,130
Capital	216,862	483,842
Accommodation provided by D.P.W.	1,350,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	11,000	11,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	261,000	227,000
Total Expenditures	<u>\$10,277,021</u>	<u>\$11,116,228</u>
Total expenditures provided by:		
Human Resources Development Vote 40	\$ 7,848,021	\$ 8,725,228
Employee Benefits	807,000	803,000
O.G.D. which provided services without charge	1,622,000	1,588,000
	<u>\$10,277,021</u>	<u>\$11,116,228</u>

Certified correct:

Approved:



Director General, Program Management and
Administrative Services



Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1995
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1994)

1995	1994
5 459 467 \$	6,379,157 \$
807 000	803 000
966 941	915 657
40 978	61 324
793 798	473 719
95 690	127 450
92 951	115 590
168 720	153 359
12 614	15 130
216 862	483 842
1 350 000	1 350 000
11 000	11 000
261 000	227 000
10 277 021 \$	11 116 228 \$
Total des dépenses	
Traitement et salaires	
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	
Transports et Communications	
Information	
Services professionnels et spéciaux	
Location	
Achat de services de réparation et d'entretien	
Services publics, fournitures et approvisionnement	
Autres dépenses	
Capital	
Locaux fournis par le MTP	
Emission des chèques par le MAS	
Primes d'assurance versées par le SCT	
Total des dépenses	
Crédit n° 40, Développement des ressources humaines	
Avantages sociaux	
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	
7 848 021 \$	8 725 228 \$
807 000	803 000
1 622 000	1 588 000
10 277 021 \$	11 116 228 \$

Dépenses totales prévues par:

Attesté:

Directeur Général, Gestion du programme et Services administratifs

Président

*Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 14		Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire en 1994-1995*	
Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues		
Révision	16		
Nomination d'un représentant d'un employeur	0		
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	2		
Accréditation	21		
Modification des conditions d'emploi	0		
Déclaration d'employeur unique	12		
Révocation	3		
Droits de successeur	0		
Vente d'entreprise	13		
Transfert d'un élément de la fonction publique en vertu du Code canadien du travail	0		
Obstacle religieux	0		
Arrêt de travail illégal	15		
Painte de pratique déloyale de travail	98		
Autorisation d'interférer des poursuites	1		
Demande d'accès aux locaux de l'employeur	1		
Sécurité	14		
Divers	3		
Total	199		

Tableau 13 Nombre de pourcentage de jours d'audiences par région en 1994-1995		
Région	Nombre de jours	Pourcentage
Alberta	15	5.4
Colombie-Britannique	48	17.3
Manitoba	6	2.2
Nouveau-Brunswick	0	0.0
Terre-Neuve	0	0.0
Nouvelle-Écosse	5	1.8
Nord du Canada	0	0.0
Ontario	64	23.1
Ile-du-Prince-Édouard	0	0.0
Québec	139	50.2
Saskatchewan	0	0.0
Yukon	0	0.0
Total	277	100.0

Nombre total d'employés visés: 8 233
 Taille médiane des unités: 20 employés
 Taille moyenne des unités: 73 employés
 Employés nouvellement syndiqués: 7 338
 Employés déjà syndiqués: 895

Tableau 12 Taille des unités de négociation accréditées en 1994-1995			
Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	28	24.8	24.8
11/20	29	25.7	50.5
21/30	18	15.9	66.4
31/40	7	6.2	72.6
41/50	5	4.4	77.0
51/60	3	2.7	79.7
61/70	4	3.5	83.2
71/100	6	5.3	88.5
101/130	3	2.7	91.2
131/160	4	3.5	94.7
161/190	0	0.0	94.7
191 et plus	6	5.3	100.0
Total	113	100.0	

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, en 1994-1995									
Tableau 10									
par secteur d'activité, en 1994-1995									
Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Refetées	Retirées/ Régées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues			
Total	26	8	2	10	20	12			
Transport aérien	1	0	0	1	1	1			
Banques	0	0	0	0	0	0			
Radiorévision et télévision	1	1	0	1	2	2			
Sociétés d'État	1	1	0	0	1	0			
Communications	2	1	0	1	2	1			
Grains et provenides	0	0	0	0	0	0			
Débarbage	8	2	1	3	6	3			
Nord du Canada	0	0	0	0	0	0			
Transport routier	4	1	1	0	2	2			
Chemins de fer	4	1	0	1	2	1			
Navigation	5	1	0	3	4	2			
Divers	0	0	0	0	0	0			

Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1994-1995*									
Tableau 11									
Scrutins ordonnés en vertu de l'article									
Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées**			Décisions		Nombre d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article		
	530	555	560	566	585		16(1)	29(1)	30(3)
Transport aérien	1	1	1	3	0	1	1	0	3
Banques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiorévision et télévision	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sociétés d'État	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Communications	0	3	0	1	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	2	0	0	0	0	3	0
Transport routier	0	8	0	1	0	0	0	3	2
Chemins de fer	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Divers	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Total	6	18	1	7	1	60 302	16	7	0

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice

** 530 - révision, 555 - accréditation, 560 - déclaration d'employeur unique, 565 et 566 - révocation, 585 - vente d'entreprise

1 Employés de la Société canadienne des postes touchés par le scrutin tenu en 1988 visant l'unité d'exploitation; règlement définitif du dossier en 1994-1995

2 Employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, Canadien Pacifique Limitée et VIA Rail Canada Inc. qui appartiennent aux nouvelles unités de métiers d'ateliers

* Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les plaintes reçues.

Secteur d'activité	24(4)	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	2	21	0	1	0	17	0	3	0	44
Banques	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
Radiodiffusion et télévision	0	0	1	0	0	6	1	0	2	10
Sociétés d'Etat	0	38	0	0	0	5	1	0	0	44
Communications	0	24	1	0	0	4	12	0	0	41
Grains et provenches	2	3	1	0	0	3	0	0	0	9
Débardage	0	4	0	0	3	1	4	1	0	13
Nord du Canada	0	0	0	0	0	3	1	2	0	6
Transport routier	6	31	0	0	0	43	2	9	0	91
Chemins de fer	0	34	1	1	0	10	0	1	0	47
Navigation	0	5	0	0	0	5	1	2	0	13
Divers	2	4	0	0	0	8	0	1	1	16
Total	12	164	4	2	3	106	22	20	3	336

Tableau 9
Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1994-1995*

Article du Code

*Nombre d'affaires

Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/ Régulées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	21	4	11	3	18	4
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	4	0	1	0	1	0
Sociétés d'Etat	39	2	34	22	58	1
Communications	24	0	6	6	12	1
Grains et provenches	3	0	1	2	3	0
Débardage	9	1	1	4	6	2
Nord du Canada	1	0	0	0	0	0
Transport routier	32	1	24	18	43	5
Chemins de fer	34	1	22	11	34	4
Navigation	7	0	4	4	8	1
Divers	5	0	3	1	4	2
Total	179	9	107	71	187	26

Tableau 8
Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité en 1994-1995*

Tableau 6 Demandes d'accréditation par secteur d'activité en 1994-1995							
Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	15	12	0	2	14	1	1
Banques	1	0	1	0	1	0	0
Radiodiffusion et télévision	8	5	1	3	8	0	1
Sociétés d'Etat	2	0	0	1	1	0	0
Communications	26	11	4	3	18	1	0
Grains et provenches	7	6	0	0	6	3	3
Débardage	1	1	0	1	2	0	0
Nord du Canada	13	12	1	0	13	0	3
Transport routier	51	42	7	11	60	5	8
Chemins de fer	4	3	0	1	4	0	0
Navigation	17	12	2	2	16	0	2
Divers	15	9	4	1	14	3	1
Total	160	113	19	25	157	13	19

Tableau 7 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité en 1994-1995*							
Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Régérées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues	
Transport aérien	19	5	16	22	43	8	
Banques	1	0	1	0	1	0	
Radiodiffusion et télévision	6	2	1	13	16	4	
Sociétés d'Etat	5	5	1	4	10	5	
Communications	4	0	0	3	3	0	
Grains et provenches	5	0	3	2	5	3	
Débardage	1	0	0	1	1	0	
Nord du Canada	3	0	0	0	0	0	
Transport routier	44	3	4	57	64	19	
Chemins de fer	12	2	2	5	9	4	
Navigation	5	0	0	7	7	0	
Divers	8	0	0	7	7	3	
Total	113	17	28	121	166	46	

* Nombre d'affaires

	Rév.	Accr.	Empl.	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	20	14	9	10	0	12	1	61	2	4	133
Banques	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Radiodiffusion et télévision	12	8	1	5	1	10	2	17	0	6	62
Société d'État	15	1	8	0	0	79	1	68	4	4	180
Communications	2	18	0	1	1	1	2	15	0	0	39
Grains et produits	5	6	0	0	0	0	0	8	1	0	24
Débardage	4	2	0	0	1	2	6	7	0	4	26
Nord du Canada	5	13	0	3	2	3	0	0	4	3	29
Transport routier	28	60	9	9	2	15	2	107	4	4	240
Chemins de fer	13	4	0	0	0	1	2	43	14	1	78
Navigation	12	16	3	0	0	2	4	15	2	2	56
Divers	4	14	0	2	4	0	0	11	0	0	35
Total	120	157	30	30	11	126	20	353	27	30	904

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1994-1995											
Tableau 4											
	Total	Divers	Sécurité**	P.D.T.*	Grève/ Lock-out	Vente d'entr.	Droits de Succ.	Révoc.	Empl. unique	Accr.	Rév.
Transport aérien	95	1	5	40	1	2	1	7	4	15	19
Banques	3	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Radiodiffusion et télévision	46	2	0	10	1	12	0	4	0	8	9
Sociétés d'État	63	0	1	44	1	0	1	0	0	2	14
Communications	63	1	0	28	2	0	0	2	26	7	3
Crains et provenances	35	1	0	8	0	0	0	0	1	7	16
Débardage	33	6	1	10	8	2	1	0	0	1	4
Nord du Canada	35	0	0	4	0	2	3	1	5	13	7
Transport routier	193	8	2	76	4	8	2	11	5	51	26
Chemins de fer	80	0	15	46	4	0	2	0	0	4	9
Navigation	56	1	1	12	5	7	0	0	1	17	12
Divers	34	0	0	13	0	0	0	1	0	15	5
Total	736	20	27	292	26	34	10	29	14	160	124

Tableau 2 Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1994-1995							
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	5	27	22	26	11	29	120
Accréditation	11	32	10	28	24	52	157
Déclaration d'employeur unique	3	13	0	8	0	6	30
Révocation	4	7	0	6	6	7	30
Droits de successeur	1	1	1	1	3	4	11
Vente d'entreprise	10	32	2	30	29	23	126
Élément de la fonction publique	0	0	1	0	0	3	4
constitué en corporation							
Détermination de l'existence	1	3	6	2	1	0	13
employs visés	0	0	0	0	2	0	2
Changementement technologique	0	0	0	0	0	1	1
Grève ou lock-out illégal	3	6	1	1	2	7	20
Pratique déloyale de travail	25	126	24	97	59	22	353
Sécurité	0	5	0	10	5	7	27
Divers	0	6	0	1	5	0	12
Total	63	258	67	210	145	161	904

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1994-1995							
Genre d'affaire	Reportées de 1993-94	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1995-96
Révision	54	124	49	54	17	120	58
Accréditation	56	160	113	19	25	157	59
Déclaration d'employeur unique	36	14	3	12	15	30	20
Révocation	11	29	19	8	3	30	10
Droits de successeur	7	10	10	1	0	11	6
Vente d'entreprise	116	34	16	87	23	126	24
Élément de la fonction publique constitué en							
corporation	4	0	1	3	0	4	0
Détermination de l'existence							
d'une convention collective/	17	6	3	1	9	13	10
employs visés							
Changementement technologique	1	1	0	0	1	1	1
Grève ou lock-out illégal	3	26	8	2	10	20	9
Pratique déloyale de travail	453	292	26	135	192	353	392
Sécurité	16	27	1	12	14	27	16
Divers	4	13	3	3	6	12	5
Total	778	736	252	337	315	904	610

Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1994-1995									
Tableau 1A									
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Canada	Total	
Révision	3	28	19	22	22	30	124	124	
Accréditation	12	31	9	31	27	50	160	160	
Déclaration d'employeur unique	0	8	0	2	0	4	14	14	
Révocation	3	3	0	8	5	10	29	29	
Droits de successeur	0	2	3	1	0	4	10	10	
Vente d'entreprise	3	16	0	8	0	7	34	34	
Élément de la fonction publique constitué en corporation	0	0	0	0	0	0	0	0	
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	0	3	2	1	0	0	6	6	
Changement technologique	0	0	0	0	1	0	1	1	
Grève ou lockout illégal	4	6	1	5	2	8	26	26	
Pratique déloyale de travail	28	50	21	96	57	40	292	292	
Sécurité	0	8	0	10	4	5	27	27	
Divers	0	5	0	3	5	0	13	13	
Total	53	160	55	187	123	158	736	736	

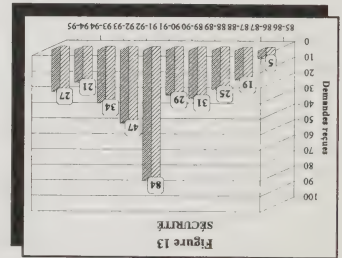
Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1994-1995									
Tableau 1B									
	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Élém. de la FP*	Grève/Lock-out	P.D.T.**
T.N.	1	5	0	2	0	1	0	0	7
I.-P.-É.	0	0	0	0	0	0	0	0	2
N.-É.	2	4	0	0	0	0	0	2	7
N.-B.	1	3	0	2	0	2	0	2	13
Qc	29	33	8	2	16	0	6	6	125
Ont.	41	45	2	8	4	8	0	6	52
Man.	4	6	0	0	0	0	0	0	13
Sask.	9	4	0	0	0	0	0	1	12
Alb.	7	10	0	4	0	0	0	1	20
C.-B.	22	35	3	5	1	5	0	8	37
T.-N.-O.	2	13	1	3	2	0	0	0	4
Yukon	6	2	0	2	1	2	0	0	0
Total	124	160	14	29	10	34	0	26	292
	27								
	20								
	736								

* Éléments de la fonction publique constitués en corporation
 ** Plaintes de pratique déloyale de travail

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil. Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figureraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1^{er} avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

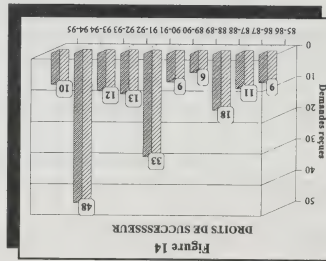
Tableau 1A	Demandes reçues, par genre d'affaire et par région
Tableau 1B	Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire
Tableau 2	Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région
Tableau 3	Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées
Tableau 4	Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité
Tableau 5	Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité
Tableau 6	Demandes d'accréditation par secteur d'activité
Tableau 7	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité
Tableau 8	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité
Tableau 9	Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité
Tableau 10	Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité
Tableau 11	Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité
Tableau 12	Taille des unités de négociation accréditées
Tableau 13	Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région
Tableau 14	Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

Le Conseil a reçu 27 demandes concernant de présumées violations des articles 129 ou 133 du Code, qui porte sur la sécurité et la santé au travail, soit 5 de plus que l'année dernière, mais 4 de moins que la moyenne depuis 1984-1985. Quinze



d'entre elles provenaient d'employés des compagnies de chemins de fer, un secteur qui au fil des ans a été responsable de près de 30 % de la charge de travail du Conseil en matière de sécurité et santé au travail. Outre le secteur du transport ferroviaire, le secteur du transport aérien s'est distingué, en présentant 5 demandes au Conseil. Une seule demande a émané du secteur du canadienne des postes, alors qu'en moyenne 5 demandes par année proviennent de ces secteurs.

Dix demandes de transfert des droits de négociation ont été présentées devant le Conseil en 1994-1995. Le



Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises. Ainsi, le syndicat successeur pourrait en vertu du Code être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujéti à la convention collective en vigueur.

Droits de successeur

Des 27 affaires tranchées par le Conseil, une seule a été agréée, 12 ont été rejetées et 14 ont fait l'objet d'une demande de désistement.

Tout comme l'an dernier, 19 demandes diverses ont retenu l'attention du Conseil. Elles sont réparties ainsi: 3 demandes visant la nomination d'un représentant patronal dans le secteur du débardage; 5 demandes de consentement à la modification des conditions d'emploi; 6 demandes concernant la détermination, soit de l'existence d'une convention collective, soit des employés qu'elle vise; 1 demande de révision d'une disposition de la convention collective; 1 demande d'autorisation d'intenter des poursuites; 2 demandes de dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour fédérale du Canada aux fins de son exécution; et, enfin, 1 demande d'accès prioritaire par un syndicat aux installations de l'employeur en vue d'y mener une campagne qui ne pouvait autrement y être menée en raison de l'isolement des installations.

Divers

transport routier, le transport ferroviaire et le secteur de l'exploitation minière du Grand Nord ont chacun présenté 2 demandes devant le Conseil. Des 11 demandes tranchées en 1994-1995, 10 ont été agréées et la dernière a été rejetée.

Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements

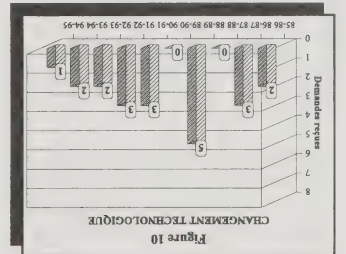
technologiques sont susceptibles d'avoir sur les membres de l'unité de négociation.

Le Conseil n'a reçu qu'une seule demande, en provenance du secteur du transport routier de passagers.

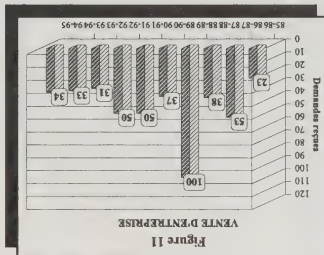
Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la convention collective et précisés à l'article 44 du Code.

Le nombre de demandes de déclaration de vente d'entreprise demeure relativement constant depuis trois ans. Des 34 demandes présentées devant le Conseil en 1994-1995, le secteur maritime en revendique 7 et le transport routier 8. Le secteur de la



radiodiffusion est responsable de 12 demandes, dont 9 provenaient du secteur de la radiodiffusion et les 5 autres du secteur de la cablodiffusion.



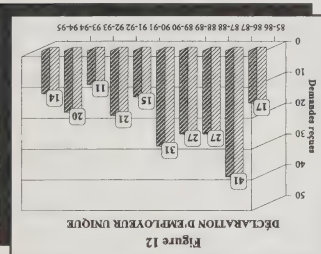
Le Conseil n'a agréé que 16 demandes, 2 de plus qu'il ne le fait en moyenne depuis 10 ans. Par contre, 126 demandes ont été tranchées, la plupart d'entre elles héritées de la fin des années 1980 et en suspens depuis ce temps, alors que la Société canadienne des postes et ses syndicats se disputaient les droits de négociation afférents aux nouvelles franchises d'exploitation de la Société. De ce nombre, 87 demandes ont été rejetées et 23 ont été retirées.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Si le Conseil fait la déclaration demandée et que les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

Pour 1994-1995, les demandes de déclaration d'employeur unique s'établissent à 14, soit une baisse de 6 demandes par rapport à l'année

Sécurité et santé au travail



précédente et de 9 demandes par rapport à la moyenne des 10 dernières années. C'est dans le secteur du camionnage que la baisse la plus significative a eu lieu, passant de 9 demandes en moyenne à 2. Mis à part le secteur du transport aérien où 4 demandes ont été déposées, les autres demandes ont été bien réparties parmi les différents secteurs qui relèvent de la compétence du Conseil.

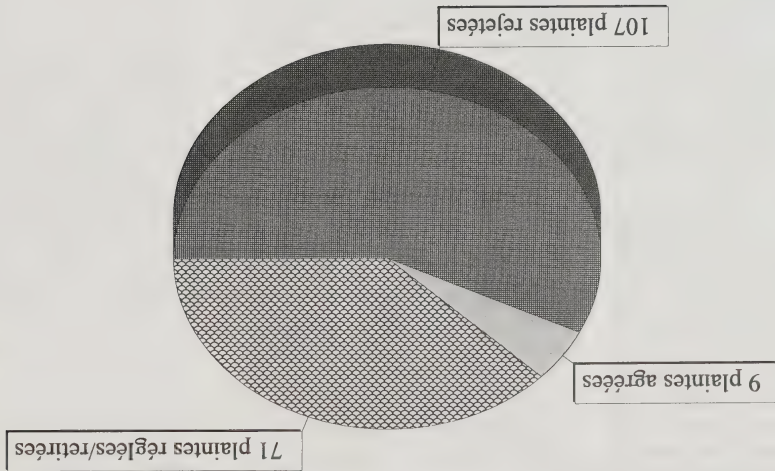
Des 30 demandes tranchées par le Conseil, 3 ont été agréées, 12 ont été rejetées et 15 ont fait l'objet d'une demande de désistement du syndicat requérant.

PLAINTES TRANCHÉES EN 1994-1995

Figure 7

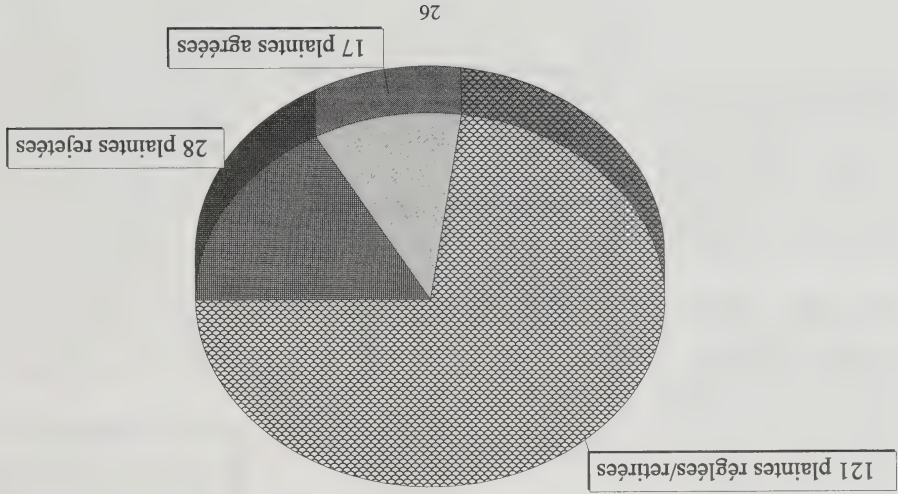
Plaintes portées contre des syndicats

Total 187



Plaintes portées contre des employeurs

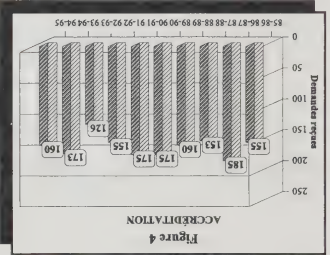
Total 166



Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs d'habilitation à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires régues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.



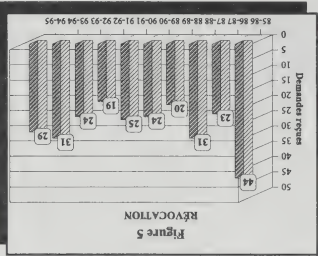
En 1994-1995, le Conseil a reçu 160 demandes d'accréditation. Le secteur de la téléphonie a connu la plus forte augmentation, passant de 3 à 22 demandes. L'attribution de cette compétence au Conseil par voie de l'arrêt *Téléphone Guevrement* de la Cour suprême du Canada en 1994 est responsable de cette nouvelle activité. Les conventions collectives négociées sous la gouverne des conseils provinciaux de relations de travail émetant pour la plupart échues, les

syndicats s'affairaient à faire reconnaître leurs droits par le Conseil, l'homologue fédéral des instances provinciales. C'est en Ontario et au Québec que cette activité s'est manifestée.

Exception faite du secteur des messageries, tous les secteurs du transport routier au sujet desquels le Conseil a recueilli des données ont connu une baisse du nombre de demandes d'accréditation. Onze demandes ont été présentées par des compagnies de messagerie, alors que le secteur du camionnage a vu son niveau d'activité décliner de 50 à 29 depuis l'an dernier.

Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation donnée.

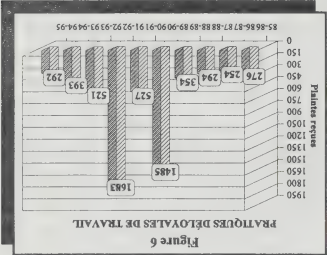


Des 29 demandes de révocation adressées au Conseil, 7 sont parvenues du secteur du transport aérien, 5 visaient des industries du

Grand Nord et 11 étaient reliées au secteur du transport routier, dont 8 du secteur du camionnage alors que la moyenne des 10 dernières années est de 4. C'est le secteur bancaire qui mène traditionnellement pour ce qui est des demandes de révocation. Pourtant, seulement 3 demandes ont été déposées depuis trois ans. La moyenne de ce secteur se situe à 9 demandes.

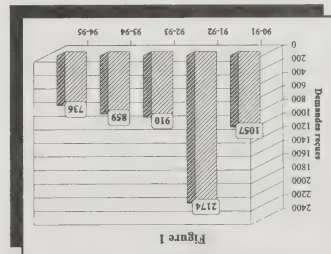
Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)(g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.



Un total de 292 plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées auprès du Conseil en 1994-1995. Des augmentations ont été enregistrées dans les secteurs des communications, des activités aéroportuaires, des minières, des messageries et des

Une légère baisse du niveau de nouvelles demandes et plaintes reçues au Conseil a été constatée en 1994-1995. Le nombre des nouvelles affaires est ainsi passé de 859 en



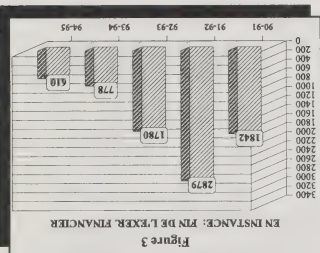
1993-1994 à 736. Les secteurs du transport aérien des passagers et de la camionnage, du transport routier, du radiodiffusion ont connu la plus forte décroissance du nombre de nouvelles affaires alors qu'il y a eu augmentation dans les secteurs aéroportuaire, nucléaire et ferroviaire, ainsi que dans les secteurs de la téléphonie et du transport maritime de secteurs d'activité des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon ont

également connu une légère

augmentation. La répartition des nouvelles affaires par région révèle que les régions du Pacifique, de l'Ontario et du Québec se sont partagées près des deux tiers

Demandes reçues par région		
Région	Nombre de demandes reçues	% du volume du Conseil
Adantique	53	7.2
Centre	123	16.7
RCN	55	7.5
Ontario	187	25.4
Pacifique	158	21.5
Québec	160	21.7
Total	736	100%

de la charge de travail, à parts presque égales. Si le nombre de nouvelles affaires est demeuré relativement stable en Ontario par rapport à l'année précédente, le Québec a connu une baisse substantielle, passant de 297 à 160.



Les affaires en instance à la fin de l'exercice 1993-1994 se chiffraient à 778, soit le niveau le plus bas dont le

fort pourcentage en 10 ans. Pour la région du Pacifique, une augmentation nette de 36 affaires a été enregistrée. Son volume d'affaires représente maintenant 21,5 % de la charge de travail totale du Conseil, contre 14,4 % en 1993-1994, son plus

Conseil avait eu à s'occuper depuis 1988-1989. Pour le présent exercice, le chiffre se situait à 610 affaires, soit une baisse de plus de 150 affaires par rapport à l'an dernier.

1. (1995), 181 N.R. 382 (C.A.F.)
2. 29 juillet 1994 (LD 1324)
3. Jugement rendu à l'audience, n° A-498-93, le 2 juin 1994 (C.A.F.)
4. (1993), 92 di 55 (CCRT n° 1017)
5. *Canadian Union of Public Employees, Airline Division v. Karen Ashton et al., précitée*, page 5, traduction
6. (1990), 83 di 102; et 91 CLC 16,007 (CCRT n° 839)
7. *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1991] 2 C.F. 665
8. [1995] 1 R.C.S. 157
9. Jugement rendu à l'audience, n° A-1127-92, 20 avril 1994 (C.A.F.)
10. (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050)
11. Ibid, page 175
12. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd. et al.* (1994), 174 N.R. 255; et 94 CLC 10,042 (C.A.F., n° A-133-94)
13. Dossier n° 24428, 30 mars 1995
14. (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)
15. *Inter-Canadien 1991 Inc. v. Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 178 N.R. 356 (C.A.F.), page 359
16. (1994), 174 N.R. 57 (C.A.F., n°s A-317-93, A-492-93, A-493-93, A-494-93, et A-495-93)
17. *Purolator Courrier Liée* (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003); *Purolator Courrier Liée*, 8 juillet 1993 (LD 1185); *Purolator Courrier Liée*, 8 juillet 1993 (LD 1186); et *Purolator Courrier Liée*, 8 juillet 1993 (LD 1187)
18. [1995] 1 C.F. 459 (C.A.)
27. Dossier 500-09-001527-944 (C.A. Qué.)
19. (1992), 89 di 194; et 93 CLC 16,036 (CCRT n° 968)
20. (1993), 92 di 135; et 94 CLC 16,027 (CCRT n° 1027)
21. CCRT n° 968; dossier de la C.A.F. A-1584-92
22. CCRT n° 1027; dossier de la C.A.F. A-513-93
23. *Terminaux Portuaires du Québec Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, supra, page 461
24. Dossiers du Conseil 560-303 et 560-305
25. Dossier du Conseil n° 585-516
26. *A.M.F. Technotransport Inc. c. Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada) et autres*, dossier n° 500-05-001494-945, 8 septembre 1994 (C.S. Qué.)

assujettie à la compétence provinciale en matière de relations du travail.

La Cour a jugé qu'AMF est assujettie à la compétence provinciale²⁶. AMF, une entreprise de remanufacturation, d'usinage et de réparation n'est pas assujettie à la compétence fédérale puisque ses activités ne sont ni vitales ni essentielles aux activités de l'entreprise fédérale en cause.

Une inscription en appel est en instance devant la Cour d'appel du Québec²⁷.

tribunaux était sans fondement et l'a rejetée.

AMF Technotransport Inc.

Au cours de procédures de déclaration d'employeur unique²⁴ et/ou de vente d'entreprise²⁵ entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et AMF Technotransport Inc. devant le Conseil, AMF a déposé une requête en jugement déclaratoire devant la Cour supérieure du Québec pour que cette dernière déclare qu'AMF était

La Cour a jugé que, étant donné les modifications apportées à l'article 34 en 1991, il «*était raisonnable pour le Conseil de conclure que le représentant patronal, réputé employeur, était investi du pouvoir analogue à celui de l'agent négociateur, soit celui de négocier la convention collective*».²³ De plus, elle a jugé que la prétention de l'PPQ selon laquelle il y avait apparence de partialité dans la façon dont le Conseil choisissait à l'occasion les procureurs qui le représenteraient devant les

L'énergie et du papier en l'absence d'une demande expresse à cet effet et lorsqu'il avait accordé l'accréditation au Conseil des Teamsters en se

fondant sur la majorité globale de l'unité révisée. En dixième lieu, la Cour a décidé que le Conseil n'avait pas commis d'erreur manifestement déraisonnable en décidant de réviser les unités de négociation chez l'employeur.

La Cour a confirmé de façon succincte l'expertise du Conseil dans ce genre de questions (opportunité de réviser des unités de négociation) et a dénoté l'absence de règles précises dans le Code quant à la représentativité d'un groupe d'employés ajoutée à une unité révisée.

Terminaux Portuaires du Québec Inc.

Dans *Terminaux Portuaires du Québec Inc. c. Canada (Conseil des relations du Travail)*¹⁸, la Cour d'appel fédérale a confirmé les décisions du Conseil rendues dans *Terminaux Portuaires du Québec et autres*¹⁹ et *Association des employeurs maritimes*²⁰. TPQ demandait à la Cour d'appel fédérale d'annuler l'ordonnance désignant l'Association des employeurs maritimes à titre de représentant

canadien du travail. Partie I)²¹ de même que la décision du Conseil selon laquelle tous les employés et employeurs en cause, y compris TPQ, étaient liés par la convention collective subseq

Canada a accordé l'autorisation d'en appeler¹³.

Inter-Canadien 1991 Inc.

Dans *Inter Inc. et autres*¹⁴, le Conseil avait établi qu'il y avait eu vente partielle d'entreprise entre Inter Inc., Inter-Québec et Inter-Canadien. Il

avait aussi déterminé que la date de la vente était la date à laquelle le processus de prise de contrôle comme tel avait été amorcé plutôt que la date à laquelle la transaction avait été officiellement conclue. Inter-Canadien a présenté une demande de révision judiciaire de la décision du Conseil alléguant que celui-ci n'avait pas compétence pour établir la date de la vente. La Cour d'appel fédérale a rejeté cette demande indiquant que le «pouvoir de déterminer la date effective d'une vente est le pendant nécessaire et inévitable du pouvoir de déterminer la survenance d'une telle vente.»¹⁵ La Cour a aussi rejeté l'argument de la requérante cherchant à démontrer que la décision du Conseil était manifestement déraisonnable.

Purolator Courtier Lée

Dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al. v. Conseil canadien des relations du travail et al.*¹⁶, la Cour d'appel fédérale a jugé que les quatre décisions¹⁷ du Conseil visant Purolator Courtier Lée étaient sans fondement et les a rejetées.

Dans un premier temps, la Cour a jugé que le Conseil n'avait pas outrepassé sa compétence lorsqu'il avait révisé l'accréditation du Syndicat canadien des communications, de

Dans *Prince Rupert Grain Ltd.*¹⁰, le Conseil avait rejeté la demande d'accréditation du Syndicat international des débardeurs et magasinsiers, Ship and Dock Foremen, section locale 514, en vue de représenter une unité de contremaîtres embauchés par Prince Rupert Grain Ltd. à son élève terminal situé à Prince Rupert (C.-B.). Le Conseil avait jugé que l'unité que le syndicat désirait représenter n'était pas habile à négocier collectivement. Le Conseil en était venu à la conclusion «qu'il [valait] mieux, dans l'intérêt de la stabilité industrielle, maintenir une unité dans laquelle [étaient] regroupés les contremaîtres de Prince Rupert et ceux du port de Vancouver.»¹¹ La Cour d'appel fédérale a accueilli favorablement la demande de révision judiciaire et a annulé la décision du Conseil¹².

La Cour d'appel fédérale a jugé que, dans sa décision, le Conseil ne s'était pas simplement contenté d'établir que l'unité visée par la demande d'accréditation n'était pas habile à négocier collectivement, mais qu'il avait plutôt tenté d'établir quelle était l'unité qu'il considérait comme étant habile dans les circonstances. Elle a soutenu qu'en l'absence d'une demande formulée en vertu de l'article 33 [désignation d'une organisation patronale] et dans la mesure où la décision du Conseil s'appuyait sur cet article du Code, le Conseil avait outrepassé les limites de sa compétence. L'unité jugée habile par le Conseil ne pouvait être imposée sans le consentement de la requérante. La Cour a par conséquent renvoyé l'affaire devant le Conseil afin qu'il la réexamine. La Cour suprême du

1. (1994), 94 di 179 (CCRT n° 1075)
2. Le Conseil a accueilli la demande dans *Terminaux Portuaires du Québec Inc. et autres* (1994), 94 di 191 (CCRT n° 1076).
3. (1994), 95 di 91 (CCRT n° 1083)
4. *Brnk's Canada Limited* (1993), 91 di 175 (CCRT n° 1005); et *Brnk's Canada Limited* (1994), 93 di 190; et 23 CLRB (2d) 268 (CCRT n° 1053)
5. dossier n° A-31-95
6. (1994), 94 di 67 (CCRT n° 1066)
7. (1994), 95 di 120 (CCRT n° 1086)
8. dossiers n° A-667-94 et A-668-94
9. (1994), 96 di 122; et 95 CLC 220-028 (CCRT n° 1102)
10. (1995), 97 di 1 (CCRT n° 1109)
11. (1995), 97 di 19; et 95 CLC 220-042 (CCRT n° 1110)
12. (1995), 97 di 35; et 95 CLC 220-045; (CCRT n° 1111)
13. (1994), 94 di 60; et 25 CLRB (2d) 154 (CCRT n° 1065)
14. (1994), 94 di 91 (CCRT n° 1067)
15. *Ontario Hydro c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [1993] 3 R.C.S. 327
16. dossier n° A-325-94
17. (1994), 95 di 34 (CCRT n° 1080)
18. *Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225; et *FIOE c. Alberta Government Telephones*, [1989] 2 R.C.S. 318
19. dossier n° A-489-94, 24 mai 1995
20. dossier n° 24875
21. (1994), 96 di 67 (CCRT n° 1097)
22. *Téléphone Guevremont c. Québec (Régie des télécommunications)*, [1994] 1 R.C.S. 878
23. (1994), 96 di 106 (CCRT n° 1101)
24. dossier n° A-713-94
25. (1994), 94 di 191 (CCRT n° 1076)
26. dossier n° A-402-94
27. (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091)
28. *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023)
29. (1994), 95 di 14 (CCRT n° 1078)
30. dossier n° A-438-94, 16 mai 1995
31. dossier n° 24868
32. (1995), 97 di 84 (CCRT n° 1112)
33. Dans *Équipements Bellemare Ltée* (1995), décision du CCRT n° 1142, non encore rapportée, le Conseil a conclu que l'entreprise était liée par l'ordonnance d'accréditation rendue à l'égard du SCFP, section locale 375, et par la convention collective conclue par l'AEM et du SCFP. Il a jugé que, bien que la preuve ait révélé que l'incursion d'Équipements Bellemare dans le secteur du débardage n'était que ponctuelle, cela ne changeait des activités de débardage pendant la période visée.
34. (1994), 94 di 156 (CCRT n° 1072)
35. (1995), 96 di 162 (CCRT n° 1107)

demandes accessoires fondées sur l'article 24 du Code.

À la suite du transfert de l'hôpital général de Whitehorse du secteur public (Santé et Bien-être Canada) au secteur privé (Yukon Hospital Corporation (YHC)), l'employeur ainsi que l'AFPC ont présenté des demandes fondées sur l'article 47, le premier demandant au Conseil de déterminer qu'une unité de négociation représentée par un agent négociateur était habile à négocier collectivement et la deuxième demandant au Conseil de juger que deux unités de négociation distinctes étaient habiles à négocier collectivement. Le Conseil a rejeté les trois demandes fondées sur l'article 47 estimant que, aux termes du paragraphe 5(1) du Code, l'article 47 ne s'appliquait qu'aux sociétés qui

sont mandataires de l'État et jugeant que YHC n'était pas un mandataire de l'État.

De plus, l'AFPC a demandé à être accréditée à l'égard d'une unité d'employés non professionnels ainsi qu'une unité de membres de professions libérales pour laquelle l'IPFP était accréditée en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). L'IPFP s'est opposé à ces demandes, au motif qu'elles n'avaient pas été présentées à un moment où des demandes d'accréditation sont autorisées. Le Conseil a jugé que les demandes avaient été présentées dans les délais prescrits étant donné qu'il n'y avait pas de convention collective en vigueur. Le nouvel employeur n'était pas lié par les conventions collectives

cadres conclues en vertu de la LRTFP. Le protocole d'entente conclu par les parties en prévision du transfert de l'hôpital du secteur public au secteur privé ne constituait pas une convention collective puisqu'il ne comportait aucune durée établie comme l'exige le paragraphe 67(1). Le fait que ce protocole reconnaissait deux agents négociateurs à l'égard d'une ou de plusieurs unités posait également des problèmes. Le Conseil a jugé que deux unités étaient habiles à négocier collectivement et a accrédité l'AFPC à l'égard de l'unité comprenant les employés affectés aux services de soutien généraux. Puisque l'IPFP était accrédité à l'égard de l'unité des employés membres de professions libérales, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

entente en vue de régler le conflit, les parties ont demandé au Conseil de déterminer si les modalités de la convention collective, conclue volontairement mais expirée, demeureraient en vigueur et étaient assujetties aux dispositions de l'article 50 ainsi que des alinéas 89(1)a) à d) du Code. Le syndicat intime, un agent négociateur reconnu volontairement, avait signifié à l'employeur un «avis d'expiration» dans le délai prévu par la convention collective découlant d'une reconnaissance volontaire. L'employeur avait par la suite signifié un avis de négocier qui ne respectait pas le délai prévu dans la convention collective, mais qui respectait le délai prescrit par le paragraphe 49(1) du Code.

Le Conseil a conclu que les dispositions du paragraphe 49(1) du Code priment les modalités d'une convention collective. En outre, le paragraphe 49(1) du Code confère aux «parties» à une convention collective le droit d'annuler la négociation collective. Lorsque l'une des parties exerce ce droit en signifiant à l'autre l'avis approprié, aux termes du paragraphe 49(1), les parties doivent négocier collectivement en conformité avec l'article 50, peu importe que la convention collective ait été négociée à la suite d'une reconnaissance volontaire ou d'un certificat d'accréditation délivré par le Conseil. Une fois signifié, l'avis de négocier a pour effet de maintenir la paix industrielle jusqu'à ce que les conditions de l'article 50 et des alinéas 89(1)a) à d) aient été remplies.

Transfert du secteur public au secteur privé

Dans *Yukon Hospital Corporation*³⁵, le Conseil a étudié des demandes fondées sur l'article 47 et des

compagnie de transport provincial, oeuvrait dans le secteur du débardage dans la région géographique de Trois-Rivières et de Bécancour et si elle était liée par l'ordonnance d'accréditation détenue par le syndicat requérant et la convention collective conclue par ce dernier et l'ABM. Il a jugé que les tâches effectuées par les employés de l'employeur étaient directement reliées au chargement de cargaisons de ciment à bord de barreaux à destination du Mexique et constituaient donc du débardage. Cependant, ces activités de débardage se démarquaient des activités régulières et habituelles de transport.

De plus, le Conseil s'est penché sur la question du statut d'«entreprise active» de l'employeur. Il s'est demandé si cette création d'une entreprise de débardage au sein d'une entreprise de transport provincial résultait d'un engagement de la part de l'employeur intime en vue de diversifier ses activités, ou s'il s'agissait plutôt d'une incursion reliée à ce seul contrat. En l'absence d'une preuve claire à cet égard, les parties en cause devaient porter à l'attention du Conseil tout renseignement qui permettrait de déterminer si l'employeur se livrait toujours, ou entendait se livrer, à des activités de débardage. Ce n'était qu'à ce moment-là que le Conseil statuerait de façon définitive sur cette question³³.

Convention collective

Avis de négocier qui a été signifié dans le délai prévu par le Code prime toute exigence de délai plus court prévu par la convention collective

Dans *Société Radio-Canada*³⁴, la SRC a présenté une demande de déclaration de grève illégale. Dans le cadre d'une

fondée sur l'article 44 du Code à la suite de la vente de la ligne Truro-Sydney de CN à CB&CNS. Pour que le Conseil puisse faire la déclaration demandée, il faut que le vendeur et l'acheteur relèvent tous deux de la compétence fédérale. Puisque la nature de l'entreprise de CB&CNS est d'assurer le transport ferroviaire en tant que tel une société ferroviaire interprovinciale. En outre, le Conseil a conclu que les activités du prétendu acheteur ne faisaient pas partie intégrante de CN, l'entreprise fédérale principale; il n'y avait pas d'échange ou de connexion simultanée entre les employés de CN et ceux de CB&CNS; CN ne contrôlait d'aucune façon les activités de CB&CNS; chaque entreprise est exploitée de façon indépendante dans son propre réseau; et il n'y avait absolument aucun lien entre les deux entreprises. Et chose plus importante, CN ne dépend aucunement de CB&CNS pour desservir sa clientèle. Le Conseil a rejeté la demande parce qu'il n'avait pas compétence.

Activités de débardage: incursion unique ou engagement à long terme

La décision rendue dans *Équipements Bellemare Ltée*³² portait sur un renvoi aux termes de l'article 65 du Code. Le Conseil devait déterminer si

Renvoi

Vente d'entreprise

Selon sa pratique, le Conseil a déterminé qu'une unité distincte regroupant les réalisateurs de radio et de télévision pour le réseau français de la SRC était habile à négocier. Il a fait une distinction entre la présente affaire et celle mettant en cause le réseau anglais où il avait décidé autrement. La preuve a démontré que les réalisateurs exercent des fonctions de surveillance et jouent un rôle décisif en ce qui concerne la carrière d'artistes employés : ils signent les feuilles de temps, ils autorisent les heures supplémentaires, ils évaluent leur rendement de manière constante et décisive en ce qui concerne leur carrière. En raison de l'absence de communauté d'intérêts entre les réalisateurs et les superviseurs, le Conseil a décidé d'établir une unité distincte regroupant les réalisateurs.

une négociation proposée constituait une structure de négociation habile à négocier: (1) l'unité regroupant les réalisateurs de radio et de télévision; (2) l'unité regroupant les personnes affectées à la présentation et à la régularisation des émissions; (3) l'unité regroupant le personnel technique, le personnel de métiers et les manoeuvres; et (4) l'unité de soutien administratif. Le Conseil continu son enquête quant à la composition, en termes de classifications, de chacune des unités.)

Dans *Société Radio-Canada*²⁷, le Conseil a examiné une demande présentée en vue de faire réviser la structure de négociation du réseau français de la SRC. Il avait déjà, à la suite d'une demande présentée par les agents négociateurs mineurs, décidé que la structure de négociation du réseau français de la requérante devrait être révisée²⁸. Le Conseil a examiné l'entente conclue par l'employeur et toutes les parties syndicales sans aucun concernant la structure de négociation existante et a jugé que les quatre unités et a

Revision

Composition des unités faisant partie de la structure de négociation appropriée

34(6). La demande de révision judiciaire déposée à la Cour d'appel fédérale est en instance.²⁶

17.07 de la convention collective (1) constituait un refus de reconnaître le rôle du représentant patronal désigné par le Conseil d'interpréter, d'appliquer et d'administrer la convention collective, au nom de tous les employeurs dans le port de Trois-Rivières/Bécancour, et (2) portait atteinte au bon fonctionnement du régime d'accréditation géographique prévu à l'article 34 du Code. En vertu des pouvoirs de redressement que lui confère l'article 21, le Conseil a ordonné à TPQ de se conformer à nouveau aux dispositions de la clause 17.07 de la convention collective, selon l'interprétation de cette clause par l'AEM. Toutefois, cette interprétation est assujétie aux obligations imposées à l'AEM de représenter de façon juste les employeurs aux termes du paragraphe

Accréditation géographique

Interprétation de la convention collective par le représentant patronal et droits des employeurs

frontières de la province de l'Alberta fonctionnel étroit avec une entreprise interprovinciale pour acquérir le statut d'entreprise interprovinciale relevant de la compétence fédérale. La demande a été agréée.

Le statut d'Hydro-Québec en tant que mandataire de la Couronne: non-applicabilité du Code

Dans *Hydro-Québec*¹⁷, le Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec a présenté une demande d'accréditation en vue de représenter tous les ingénieurs qui travaillaient pour la direction Gestion Nucleaire d'Hydro-Québec. Quoique la centrale nucléaire Gentilly II exploitée par Hydro-Québec constitue un ouvrage fédéral relevant, pour la réglementation des relations du travail qui s'y rattachent, de la compétence exclusive du Parlement du Canada, le Conseil a jugé qu'Hydro-Québec n'était pas assujettie au Code. Appliquant les principes établis par la Cour suprême du Canada¹⁸, le Conseil a déterminé que, à titre de mandataire de la Couronne aux termes de l'article 13 de la loi habitative, Hydro-Québec bénéficiait de l'immunité prévue à l'article 17 de la Loi d'interprétation et par conséquent n'était pas lié par le Code ni par des termes expresse, ni par déduction nécessaire. De plus, elle n'avait pas perdu le droit d'invoquer l'immunité de la Couronne en raison de sa conduite et n'avait pas outrepassé son mandat en pénétrant dans un domaine de réglementation fédérale. Le fait qu'Hydro-Québec était liée par le régime de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique ou qu'elle avait conclu une convention collective ne sont pas révélateurs d'une renonciation de sa part à l'immunité. Par conséquent, les ingénieurs visés par la demande se trouvaient dans un vide réglementaire où n'est applicable ni le Code du travail du Québec, ni le Code canadien du travail.

La Cour d'appel fédérale a maintenu la décision du Conseil dans *Syndicat*

*professionnel des ingénieurs Hydro-Québec c. Hydro-Québec et al.*¹⁹ Une demande d'autorisation d'appel a été présentée à la Cour suprême du Canada le 18 septembre 1995.²⁰

Législation provinciale et conventions décollant d'une reconnaissance volontaire

La requérante dans *The Corporation of The City of Thunder Bay/Telephone Division (exploitée sous la raison sociale Thunder Bay Telephone)*²¹ a présenté deux demandes d'accréditation à la suite d'une décision rendue par la Cour suprême selon laquelle une compagnie de téléphone locale au Québec dont l'exploitation ressemble à celle de l'employeur relevant de la compétence fédérale²². La requérante avait déjà conclu deux conventions collectives décollant d'une reconnaissance volontaire avec l'employeur à l'égard des deux unités pour lesquelles elle cherchait à être accréditée. En vertu de la Loi de 1993 sur le contrat social en Ontario, les parties avaient convenu de prolonger la durée des conventions collectives.

Le Conseil a conclu que l'employeur relevait de la compétence fédérale et que, en acceptant de prolonger les conventions collectives, les parties avaient conclu des ententes valides décollant d'une reconnaissance volontaire en vertu du Code, peu importe que la Loi de 1993 sur le contrat social s'applique ou non à l'entreprise fédérale. Cependant, les demandes d'accréditation n'étaient pas recevables aux termes de l'alinéa 24(2)c) étant donné que des conventions collectives étaient en vigueur; elles ont donc été rejetées.

De plus, le Conseil a jugé que les avis

en vertu de l'article 35 de la Loi sur l'application constitutionnelle aux parties, avaient un effet juridique. La prolongation des conventions collectives décollant d'une reconnaissance volontaire, les demandes seraient tout de même irrecevables en raison du fait que les avis du syndicat avaient été transmis dans les règles à l'employeur.

Entreprise provinciale et interprovinciale dans le secteur du transport

Dans *D.H.L. International Express Ltd.*²³, la section locale 362 du syndicat des Teamsters (General Teamsters) a présenté une demande en vue d'être accréditée à l'égard d'un groupe d'employés de la compagnie D.H.L. International Express Ltd. (D.H.L.) à Calgary, en Alberta. D.H.L. comprend 14 bureaux reliés en réseau au Canada à partir desquels sont fournis des services de cueillette et de livraison de courrier ainsi que de livraison de marchandises et est reliée au réseau international «DHL Worldwide Express». L'employeur a prétendu que son exploitation à Calgary est une «entreprise locale» relevant exclusivement de la compétence provinciale étant donné que son entreprise n'avait pas de lien fonctionnel avec une entreprise interprovinciale, comme une société aérienne ou ferroviaire.

Le Conseil a conclu que l'entreprise de l'employeur s'étendait au-delà des

Le travail effectué par les directeurs et directeurs adjoints, produits agricoles, était-il assujéti à la compétence fédérale?

Le Conseil dans *Alberta Wheat Pool*¹⁴ devait déterminer s'il avait la compétence constitutionnelle pour inclure dans l'unité de négociation déjà définie les postes de directeur et de directeur adjoint, produits agricoles. La question avait été renvoyée au Conseil par la Cour d'appel fédérale.

Appliquant les principes énoncés dans un arrêt de la Cour suprême¹⁵, le Conseil a jugé que les tâches des directeurs et directeurs adjoints, produits agricoles, ne constituaient pas une activité accessoire distincte, mais faisaient partie intégrante d'une seule entreprise fédérale en tant qu'entreprise active ou unité d'exploitation. L'intégration de ces postes dans l'entreprise fédérale était établie par le lien étroit et permanent entre les postes et l'exploitation des éleveurs régionaux, ainsi que par les responsabilités en matière d'administration, de budget et de gestion des relations du travail aux éleveurs. La capacité «services complets» assurée par les éleveurs régionaux au moyen de contrats de production faisait ressortir davantage l'intégration fonctionnelle des deux activités des éleveurs, soit la manutention des grains et la vente de produits agricoles. Par conséquent, le Conseil a conclu que les activités exercées aux éleveurs régionaux de l'employeur par les directeurs et directeurs adjoints, produits agricoles, relevaient de la compétence fédérale. Il a donc jugé qu'il y avait lieu d'inclure ces postes dans l'unité de négociation.

La demande de révision judiciaire déposée à la Cour d'appel fédérale a été retirée¹⁶.

Il a jugé que la convention conclue par les parties ne constituait pas une convention collective décollant d'une reconnaissance volontaire, puisque la clause 8 de la convention collective prévoit expressément qu'elle ne constituait ni une convention collective au sens du Code, ni un obstacle à une demande d'accréditation. Il a aussi jugé que cette clause, qui assujettit la reconnaissance d'un agent négociateur à la compétence constitutionnelle, n'allait pas à l'encontre de la politique fédérale.

Le Conseil a jugé que l'entreprise d'Ontario Hydro Nuclear (OHN) faisait partie intégrante d'une entreprise active et, selon le Conseil, constituait une partie intégrante et essentielle de l'exploitation et de la gestion de l'entreprise fédérale. De plus, le Conseil a jugé qu'une unité composée d'employés d'OHN était habile à négocier collectivement. L'intervenant a soutenu qu'un certain nombre de postes inclus dans l'unité de négociation proposée par la requérante étaient compris dans l'unité dont il était l'agent négociateur. Cependant, le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas de conflit entre la composition de l'unité dont l'intervenant était l'agent négociateur et celle de l'unité proposée par la requérante et que ces litiges devraient être réglés à l'arbitrage. Il a constaté également que les décisions portant sur les postes en litige ne modifieraient pas la représentativité nettement majoritaire de la requérante. La demande a été agréée.

ses affaires qui sont protégées par le paragraphe 94(1) du Code. La preuve a démontré que le syndicat cherchait à administrer ses affaires à CFTO de la même façon qu'il les administrerait ailleurs au Canada et de la même façon qu'il avait l'habitude de le faire à CFTO. La majorité a jugé que les raisons invoquées par l'employeur n'étaient pas des motifs impérieux liés au service justifiant le refus de l'accès. Elle a ordonné à l'employeur de cesser de violer l'alinéa 94(1)a) et de permettre au syndicat, conformément au paragraphe 99(2), d'accéder à ses locaux à des conditions raisonnables. Elle a jugé que la plainte était recevable, puisqu'elle avait été déposée dans les 90 jours du dernier refus d'accès de l'employeur.

Accréditation

Compétence à l'égard des installations nucléaires d'Ontario Hydro et convention collective décollant d'une reconnaissance volontaire

La décision rendue dans *Ontario Hydro*¹³ portait sur une demande d'accréditation présentée aux termes de l'article 24 du Code. Le Conseil a jugé que la demande était recevable aux termes de l'alinéa 24(2)a) du Code puisqu'il n'y avait pas de convention collective en vigueur au moment de la présentation de la

En ce qui concerne la violation de l'alinéa 94(1)a), le Conseil a ordonné à l'employeur de cesser d'empêcher sur les droits de représentation du syndicat et d'afficher des copies de la présente décision dans tous ses locaux à des endroits où les employés ont librement accès.

Le Conseil doit définir ou réaffirmer, sur un droit statutaire authentique que renvoyée à l'arbitrage et ne porte pas

Accès aux installations de l'employeur pendant une campagne de maraudage: sollicitation dans les aires non réservées au travail et pendant les heures libres

La décision rendue dans *Société*

*canadienne des postes*¹¹ portait sur l'accès à des installations autres que leur lieu habituel de travail. Ces employés tentaient de solliciter l'adhésion de leurs collègues, dans le cadre de la campagne de maraudage de l'UFC visant à remplacer le SPC à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation constituée du personnel d'exploitation, pendant les heures libres et dans les aires de repos. Se fondant sur des motifs prétendument sérieux d'ordre commercial et sécuritaire et invoquant son désir de rester neutre, la Société des postes avait adopté la position qu'intervient l'accès à des employés travaillant ailleurs ou à des personnes qui n'étaient pas des employés ne constituait pas de l'ingérence illégale dans les activités de syndicalisation au lieu de travail.

Après avoir revu son interprétation de l'alinéa 95d) du Code, le Conseil a jugé que la sollicitation sur la propriété de l'employeur, pendant les heures libres, dans des aires non réservées au travail, n'était pas interdite par le Code lorsqu'elle était faite par les premiers intéressés au choix collectif d'un agent négociateur. Toute autre conclusion restreindrait indûment les moyens d'exercer le droit d'association prévu à l'article 8

Le syndicat dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*¹⁰ a allégué que l'employeur avait enfreint le paragraphe 70(1) et l'alinéa 94(1a) du Code en refusant de prélever le montant de la cotisation normale sur le salaire d'employés qui exercent des fonctions de direction, mais qui conservent certains droits d'ancienneté résiduelles en vertu de la convention collective. Cette convention comporte une disposition prévoyant le prélèvement de cotisations syndicales sur le salaire des employés régis par celle-ci. Le Conseil a conclu que le litige découle d'une simple divergence de vues sur la notion d'«employé régi par la convention collective». Ce n'est pas le principe de l'obligation de prélèvement de cotisations qui est en cause, mais plutôt l'existence de cette obligation en l'espèce à l'égard des employés concernés. Même si la question n'a pas été soumise au Conseil pour qu'il la détermine en fonction de la portée intentionnelle de l'unité de négociation, cela ne change en rien au résultat puisque cette question a déjà été tranchée de façon définitive par un arbitre. Le Conseil a jugé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande de l'employeur de refuser d'instruire la plainte conformément au paragraphe 98(3) du Code. Le Conseil n'est pas compétent pour réviser des sentences arbitrales. D'ailleurs, l'affaire en est une qui pourrait être

du Code ainsi que la portée de la protection offerte par l'article 94 du Code. Cependant, le Conseil a conclu que la sollicitation doit se conformer à des conditions qui assurent un équilibre entre le droit de l'employeur à la productivité et à une saine gestion et au droit des employés d'exercer librement leur droit d'association.

La Société des postes n'a pas indiqué de façon précise les perturbations ou effets néfastes sur son entreprise qui pourraient être raisonnablement anticipés si un plus grand accès était accordé à l'UFC comme celle-ci l'avait demandé. Le Conseil a accueilli la plainte et a ordonné à l'employeur d'accorder l'accès aux employés membres de l'unité de négociation faisant fonction de représentants de l'UFC aux fins de sollicitation pendant les heures libres et dans les aires non réservées au travail, conformément aux lignes directrices en matière de sécurité émises par la Société et appliquées dans le sens des présents motifs.

Accès du syndicat aux employés sur la propriété de l'employeur et ingérence de la part de l'employeur dans l'administration du syndicat

Dans *CFTO-TV Limited*¹², le syndicat a allégué que l'employeur avait enfreint l'alinéa 94(1a) du Code lorsqu'il avait interdit au représentant national du syndicat l'accès à ses locaux.

La majorité a refusé de renvoyer l'affaire à l'arbitrage aux termes de l'article 98 du Code, car aucun arbitre n'aurait pu conclure que l'ingérence du syndicat dans les affaires du syndicat dont il est question ici. Elle a jugé que l'accès demandé était un élément nécessaire des droits du syndicat d'administrer

Dans *Société Radio-Canada*, le syndicat a allégué que l'employeur, en mettant en oeuvre un programme de participation des employés (possibilités de changement) sans consulter le syndicat, avait enfreint les articles 50, 94 et 96 du Code. L'employeur avait établi un processus pour obtenir les commentaires et points de vue des employés en ce qui avait trait aux changements opérationnels qu'il entendait apporter dans le milieu de travail. Le Conseil a jugé que le programme de l'employeur portait sur des questions à la fois relatives à la négociation ou qui étaient ancrées dans la convention collective. Pour s'assurer qu'un processus de consultation n'entraine pas les dispositions du Code, un employeur doit veiller à ce que la mise en oeuvre remplace le rôle légitime d'agent négociateur exclusif du syndicat, n'y porte pas atteinte, ou ne constitue pas de l'ingérence dans l'administration de l'union ou la représentation des employés. Le Conseil a conclu que le processus établi et mis en oeuvre par l'employeur sans que ce dernier ait consulté le syndicat ou tenté d'obtenir sa participation influait directement sur le processus de négociation collective et sur les questions liées à l'affiliation du syndicat en sa qualité d'agent négociateur exclusif des employés et, par conséquent, constituait une violation de l'article 50 et de l'alinéa 94(1)a) du Code. Dans la mesure où la preuve n'a pas démontré que le manquement au devoir de négocier de bonne foi avait nui à l'avancement des négociations ou à leur aboutissement, le Conseil n'a pas jugé pertinent d'ordonner un redressement en vertu de l'article 99.

lorsqu'il avait omis de présenter leur grief collectif dans les délais prévus dans la convention collective.

Même si les agents négociateurs n'ont pas à faire preuve du même niveau de compétence que celui exigé des professionnels en relations de travail, le Conseil était d'avis que les syndicats doivent tout de même respecter un certain niveau de compétence afin de ne pas tomber dans l'inconscience ou encore dans la négligence grave. Selon le Conseil, le syndicat avait fait preuve d'incompétence et de négligence grave en ne se penchant pas sur la question des délais ou, à tout le moins, en dominant l'interprétation la plus large possible à cette clause de la convention collective, alors que la prudence même exigeait de vérifier quelle était, selon toute hypothèse, l'échéance la plus rapprochée. Le Conseil a donc ordonné au syndicat de renvoyer le grief collectif à l'arbitrage et a prorogé les délais prévus dans la convention collective pour ce faire.

En outre, le Conseil a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur selon laquelle les plaintes n'étaient pas admissibles parce qu'elles n'avaient pas été déposées dans les délais prévus. Selon l'employeur, les plaignantes avaient eu connaissance des faits reprochés au syndicat lors de l'audience devant l'arbitre, au moment même où le procureur syndical était sa preuve à cet égard. Le Conseil a jugé que les circonstances des échanges entre les procureurs des parties et l'arbitre étaient telles que des personnes non spécialisées dans le domaine du droit du travail ne pouvaient en saisir toutes les conséquences juridiques.

Les demandes de révision déposées à la Cour d'appel fédérale ont été retirées.

portant sur la notion de désaccord, le Conseil a conclu qu'un désaccord au sens de l'article 57 du Code en est un qui naît de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la convention collective.

Les parties peuvent négocier et définir leurs droits et obligations dans la convention collective. Toutefois, lorsque ces droits et obligations sont définis, tous désaccords portant sur ces droits et obligations sont des désaccords au sens de l'article 57 qui doivent être soumis au mécanisme de règlement défini. Étant donné que la convention collective n'accorde pas aux employés occasionnels de la Société des postes le droit d'invoquer la cause juste, suffisante et raisonnable en cas de congédiement pour des motifs disciplinaires, aucun désaccord ne peut naître à ce sujet entre les parties. Le Conseil a conclu que le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage non pas parce que le droit à l'arbitrage n'existait pas pour les employés occasionnels aux termes de la convention collective, mais parce qu'il avait jugé que la réclamation du plaignant, telle qu'elle était formulée, ne pouvait être accueillie. Il a aussi conclu que la différence de traitement découlant de la clause 44.05 n'est pas discriminatoire et ne contrevient pas au paragraphe 15(1) de la Charte; le statut d'emploi occasionnel ne constitue ni une caractéristique personnelle ni un motif analogue à ceux énumérés au paragraphe 15(1) de la Charte.

Le devoir de représentation juste et l'importance des délais prévus dans une convention collective

Les plaignantes dans *Carmen Kessel et autres* ont allégué que le syndicat intime avait fait preuve de négligence grave, en violation de l'article 37,

syndicat n'étaient pas valides. Le Conseil a conclu que le syndicat, ayant signifié l'avis de négocier, approuvé et rempli les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d), avait acquis le droit de faire la grève pour l'ensemble de l'unité de négociation. La demande de révision judiciaire déposée à la Cour d'appel fédérale est en instance⁵.

Pratiques déloyales de travail

Employés occasionnels et leur droit à l'arbitrage

Dans *Bernard LeBrun*⁶, le plaignant, un employé occasionnel à la Société des postes, a prétendu que son syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste lorsqu'il avait refusé de porter son grief de congédiement à l'arbitrage. D'après le plaignant, cette décision était fondée sur une disposition de la convention collective qui est illégale aux termes de l'article 57 du Code et de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le plaignant a allégué que la clause 44.05a) de la convention collective, qui prive les employés occasionnels du bénéfice de la cause juste et suffisante en matière disciplinaire, est discriminatoire et enfreint l'article 57 du Code puisqu'il privait le plaignant de la possibilité de renvoyer à l'arbitrage un désaccord mettant en cause le plaignant et son employeur, et ce désaccord était à son avis un désaccord au sens de l'article 57. Il a donc prétendu que la clause 44.05c) l'empêchait de recourir au mécanisme de règlement définitif prévu dans la convention collective pour régler le litige concernant son congédiement. Après avoir revu la jurisprudence

les questions relatives à l'application du paragraphe 34(7) du Code⁷.

Le Conseil a rejeté la plainte d'ingérence dans l'administration d'une association patronale puisque la preuve n'a pas démontré que le syndicat avait convenu avec les représentants de TPQ de mettre en place un système d'affections contraire à celui prévu dans la convention collective. Le fait qu'il y avait eu des échanges d'information entre les représentants de TPQ et les dirigeants du syndicat au sujet de la disponibilité des débardeurs n'a pas convaincu le Conseil que le syndicat s'était ingéré dans l'administration d'une association patronale.

Une seule unité de négociation peut-elle être assujettie à deux conventions collectives?

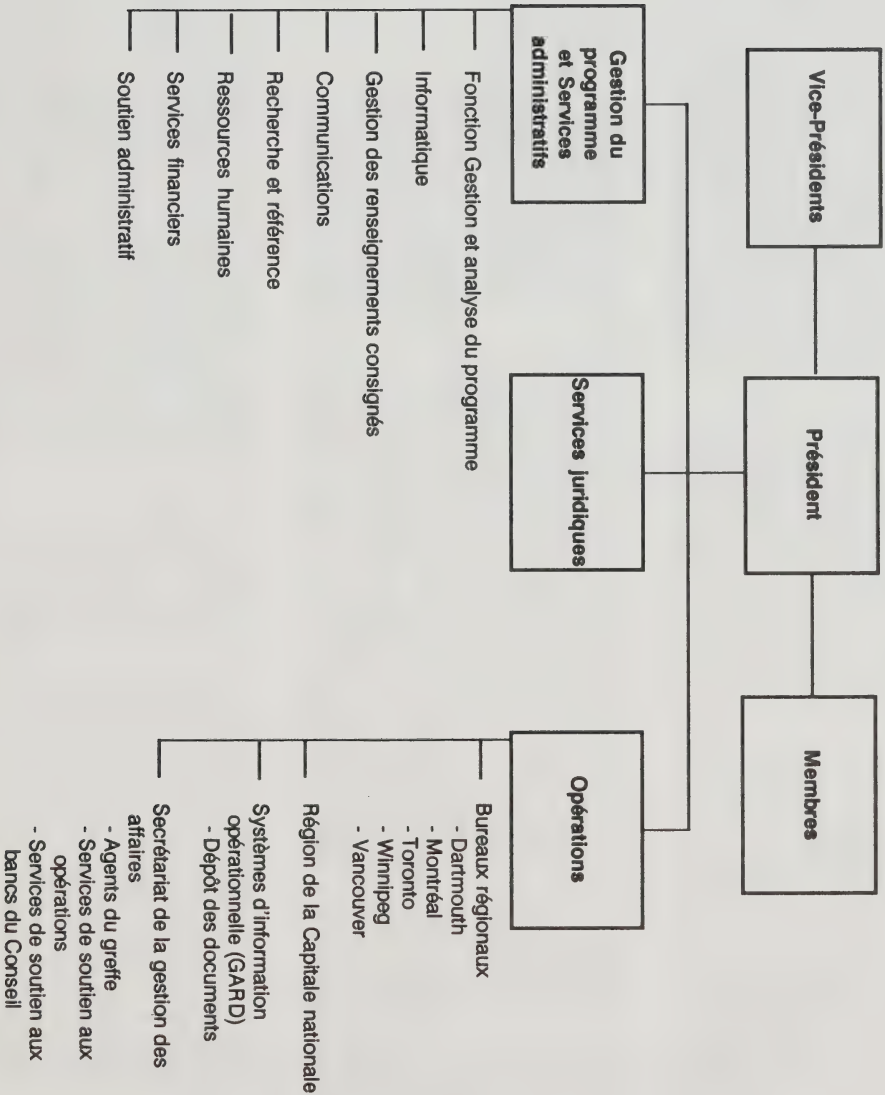
Dans *Brink's Canada Limited*⁸, l'employeur a demandé au Conseil de déclarer que le syndicat intimé avait déclenché une grève illégale. L'argument quant au caractère légal de la mesure de grève prise par les membres du syndicat dépendait de la possibilité que deux conventions collectives en vigueur s'appliquent simultanément à une seule unité de négociation. L'ancien syndicat avait négocié deux conventions pour l'unité, et chaque convention s'appliquait à une région géographique précise.

Le Conseil a réitéré la position prise dans des décisions antérieures⁹ et a jugé qu'il ne pouvait y avoir qu'une convention collective valide pour l'ensemble des employés compris dans une unité de négociation, aux termes des dispositions du Code. Par conséquent, les deux conventions collectives négociées par l'ancien

Refus de déployer de la main-d'œuvre pour effectuer des activités de débardage constitue un lock-out illégal

La décision rendue dans *Association des employeurs maritimes et autres*¹ est une décision partielle rendue dans le cadre de demandes de déclaration de lock-out illégal et de grève illégale de même que d'une plainte d'ingérence dans l'administration d'une organisation patronale.

Le Conseil a rejeté la demande de déclaration de grève illégale pour le motif que le refus de certains débardeurs de donner suite aux affections de l'AEM ne constituait pas une action concertée équivalant à un refus de travailler, ou destinée à arrêter ou à ralentir le travail. Cependant, il a accueilli la demande de lock-out illégal. Il a jugé que la décision de l'AEM de cesser de fournir les services de déploiement de main-d'œuvre requise par TPQ pour ses activités de débardage dans le port de Bécancour, en raison du refus de cette dernière de payer les congés statutaires selon les modalités de la convention collective, a eu pour effet d'empêcher l'accès à un lieu de travail aux employés qui y avaient droit en vertu de la convention collective. Une ordonnance de ne pas faire a été rendue. Le Conseil a reconnu qu'une ordonnance enjoignant l'employeur de mettre fin au lock-out ne résoudrait pas le litige qui oppose l'AEM contre TPQ, mais seulement celui qui oppose le syndicat et le représentant patronal. Par conséquent, on a demandé aux parties des observations supplémentaires sur la compétence du Conseil pour trancher ce litige et sur les redressements recherchés par l'AEM contre TPQ. Le Conseil s'est réservé de prendre une décision sur



de services de soutien, y compris courrier, messagerie et réception.

La fonction Gestion et analyse du programme est assurée par l'agent de **la politique et de la planification**, sous la supervision du Directeur général, qui est chargé de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. L'agent examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications au Code, l'agent coordonne les changements à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

b) Services opérationnels

parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (greffier) qui relève du Directeur général (greffier en chef) à Ottawa.

L'unité des **Systèmes d'information opérationnelle**, une composante de la Direction générale, s'occupe de la mise en oeuvre et de l'entretien du système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, se charge de l'indexation des mois-clés figurant dans les notes liminaires des décisions du Conseil, ainsi que de la prestation de services liés au dépôt des documents et de services de photocopie et de recherche. La coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

Le Secréariat de la gestion des affaires, qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services de soutien et de services liés à l'administration de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel exerce entre

autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaitre, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

Cette section prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil et coordonne le travail du personnel de soutien affecté aux Vice-présidents et aux Membres du Conseil.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun ainsi que la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public.

c) Services juridiques

Les **Services juridiques** se composent de trois conseillers juridiques, d'une adjointe administrative et d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et découlant du Conseil. À l'heure actuelle, neuf circulaires sont mises à la disposition du public.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

L'unité de l'Informatique est chargée de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'information, et gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que le soutien technique.

L'unité de la Gestion des renseignements congnés est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclut dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil, la prestation des services de gestion des documents, l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil, la sécurité des renseignements, le programme de documents essentiels, et la prestation

Un conseiller principal en ressources humaines et un agent en ressources humaines sont responsables des langues officielles, de l'équité en matière d'emploi, ainsi que de l'élaboration de programmes et de politiques en matière de ressources humaines, notamment langues officielles, équité en matière d'emploi, harcèlement, de même que télétravail, harcèlement, de même que santé et sécurité. En outre, ils assurent la liaison avec Industrie Canada, l'organisme chargé d'assurer les services de dotation en personnel, de classification, de relations de travail, ainsi que de paie et avantages sociaux pour le Conseil.

L'unité des Communications joue un rôle important en ce qui a trait à la réalisation du mandat du Conseil. Elle est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

L'unité est également chargée de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Elle offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias. En outre, elle est chargée de répondre aux demandes de renseignements généraux du public.

Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Outre les membres du Conseil, le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 87 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 62 à l'administration centrale à Ottawa et 25 dans les bureaux régionaux.

Le Conseil se compose des secteurs suivants: Gestion du programme et Services administratifs, Opérations, et Services juridiques (voir organigramme à la page 10).

a) Gestion du programme et Services administratifs

La Direction générale de la Gestion du programme et des Services administratifs est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Elle se compose des unités suivantes: Finances et administration, Centre de recherche et de référence, Gestion des ressources humaines, Communications, Informatique, Gestion des renseignements congnés, ainsi que Gestion et analyse du programme.

L'unité des Finances et de l'administration s'occupe de la prestation de tous les services financiers et administratifs essentiels notamment: comptabilité, achats, vérification financière et locaux.

Le Centre de recherche et de référence à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, il fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

efficace, efficiente et économique possible.

En outre, la direction a renouvelé son engagement à l'égard des valeurs internes de l'organisation et son désir de veiller à ce que ces valeurs soient en tout temps respectées. La direction du Conseil est notamment déterminée:

- à accroître le sentiment d'appartenance des employés et d'esprit d'équipe qu'ils affichent;
- à offrir aux employés des possibilités de perfectionnement et d'avancement;
- à garantir le respect des personnes et de leur droit d'être informées et de poser des questions;
- à favoriser une plus grande responsabilisation des employés et à leur procurer une liberté d'action accrue.

La conclusion d'accords de services communs avec d'autres ministères et organismes a également constitué une réalisation importante. Le Conseil a notamment conclu avec Industrie Canada un accord de services communs pour les fonctions inhérentes aux ressources humaines et il a négocié avec le tout nouveau Conseil des artistes la possibilité de mettre en commun certaines ressources dans différents domaines.

que celles-ci seraient insuffisantes et

prévues si elle ne réduisait pas les coûts de fonctionnement du secteur chargé des fonctions décisionnelles; ces coûts représentaient plus de 34 %

Buts et objectifs organisationnels

Le président a donc envisagé des modifications qui devaient être conformes aux buts globaux de l'organisation et aux résultats qu'elle recherche dans l'accomplissement de son mandat. Les buts et objectifs poursuivis plus particulièrement par le secteur chargé des fonctions décisionnelles du Conseil sont les suivants:

Objectif clé

Traiter, entendre et régler les demandes et les plaintes d'une manière juste, expéditive et économique.

Buts

Se montrer attentif aux besoins de la clientèle du milieu canadien des relations du travail.

Mener à bien tous les aspects du programme de la manière la plus

Initiatives en matière de gestion des affaires

Au cours de l'exercice financier 1994-1995, le président et premier dirigeant du Conseil a continué de se pencher sur les différentes manières d'améliorer le processus de gestion des affaires. En cherchant de nouvelles mesures de nature à permettre à l'organisation d'évoluer au même rythme que la conjoncture économique au sein de laquelle elle doit fonctionner et de s'y adapter, le président s'est concentré sur les méthodes appliquées par le secteur chargé des fonctions décisionnelles. Des modifications ont été envisagées afin d'accélérer la prise des décisions et de diminuer les frais de déplacement considérables engagés aux fins des audiences du Conseil.

Données de base

Revue organisationnelle

En 1993-1994, l'effet des modifications organisationnelles et des restrictions budgétaires a été ressenti surtout dans le secteur du soutien administratif. Au total, 20 postes administratifs (45 %) ont été transférés au secteur opérationnel ou ont été éliminés. Même si on est ainsi parvenu à réaliser des économies considérables, il est apparu clairement

Patrick H. Shafer

(mandat se termine en janvier 1998)

Avant sa nomination au Conseil en janvier 1993, Patrick H. Shafer, d'Osgoode, en Ontario, occupait le poste de conseiller supérieur, santé et hygiène du milieu, à la GRC. Au cours de sa carrière de 31 ans au sein de la GRC, il a été affecté aux services de l'identité judiciaire, de l'information scientifique et de la santé. M. Shafer a acquis une vaste expérience dans le domaine de la santé et de la sécurité; il a participé aux activités relatives à la sécurité pendant les jeux olympiques tenus à Montréal, à l'enquête sur l'écrasement qui s'est produit à Gander et à des études sur l'incidence de cancer. Il a été affecté au secrétariat chargé du sommet économique en 1981.

M. Shafer a fréquenté l'Algonquin College of Applied Arts and Technology, le Humbler College et l'Université de Toronto. Il est un professionnel agréé en matière de sécurité et a été membre de la Société canadienne de la santé et de la sécurité, de l'Association for Canadian Registered Safety Professionals, ainsi que du conseil consultatif de rédaction de la revue «Occupational Health & Safety». À l'échelle locale, il a été membre du conseil d'administration de

Véronique L. Marleau

(mandat se termine en mai 1998)

l'Association canadienne de la dystrophie musculaire pendant 10 ans.

Véronique L. Marleau est entrée en fonction au Conseil en mai 1993. De 1988 à 1990, elle a été conseillère juridique du Conseil qu'elle a représenté tant devant la Cour d'appel fédérale que devant la Cour suprême du Canada. Elle est retournée par la suite à la pratique privée du droit au sein du groupe de droit du travail et de l'emploi du cabinet Ogilvy Renault à Montréal.

Son expérience en droit du travail remonte au début de sa carrière au contentieux de la compagnie General Motors du Canada Limitée à Sainte-Thérèse, puis au sein de l'étude McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler à Montréal.

M^e Marleau a obtenu ses baccalauréats en droit civil (B.C.L.) et en common law (LL.B.) de l'Université McGill en 1985. Elle est membre du Barreau du Québec depuis 1986. Auteur de nombreux articles, elle a également donné plusieurs conférences portant principalement sur le droit du travail et le droit administratif. De plus, M^e Marleau a

Sarah E. FitzGerald

(mandat se termine en juillet 1998)

été très active au sein d'organismes à vocation charitable et récréative.

Avant son arrivée au Conseil, Sarah E. FitzGerald était conseillère juridique auprès de l'Alberta Labour Relations Board et de l'Alberta Human Rights Commission. Elle a pratiqué auparavant le droit au sein de l'étude Macleod McManus de Calgary et, en qualité d'adjointe juridique, elle s'est occupée de litiges dans les domaines de la construction et de la responsabilité découlant du vice d'un produit au sein de l'étude Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch de Calgary.

M^e FitzGerald détient des diplômes de spécialisation, 1981) et de l'Université de Western Ontario (LL.B., 1987). Elle est devenue membre du Barreau de l'Alberta en 1988.

Les antécédents de travail de M^e FitzGerald sont diversifiés: elle a acquis de l'expérience dans les domaines de la construction, du transport, de l'administration provinciale ainsi que dans un collège vétérinaire. Elle s'occupe activement de bénévolat; récemment, elle a enseigné à lire et à écrire à des adultes.

M.B.A.). Il est aussi diplômé du Collège canadien de la défense.

Mary Rozenberg

(mandat se termine en septembre 1995)

Mary Rozenberg, nommée au Conseil en septembre 1990, a débuté sa carrière professionnelle dans l'enseignement comme éducatrice d'enfants d'âge préscolaire en 1975. En 1978, elle est devenue membre active du mouvement syndical et a occupé le poste de présidente de la section locale 1953 du Syndicat canadien de la Fonction publique de 1981 à 1984. Sa vaste expérience dans le domaine des relations de travail comprend la négociation et l'application de bon nombre de conventions collectives; l'organisation de conférences, de colloques et d'ateliers; l'insurrection de travailleurs au nom du SSCP, de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada. M^{me} Rozenberg a exercé les fonctions d'agent des relations de travail à la Société canadienne des postes, dans la division de l'Atlantique (Halifax) et dans la division de York (Toronto), où elle s'occupait principalement des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. M^{me} Rozenberg était Membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario de mai 1988 jusqu'à sa nomination au CCRT.

M^{me} Rozenberg détient un certificat en relations industrielles du Collège canadien des travailleurs, un diplôme de l'Université de Woodsworth College, un certificat en relations de travail du Humboldt College, un certificat en relations de travail de l'Université de Toronto, et un baccalauréat en arts en relations du travail d'Atkinson College, de l'Université York.

Avant sa nomination, M. Bayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

François Bastien

(mandat se termine en janvier 1996)

François Bastien a une longue expérience dans le domaine du travail, sa carrière à l'Ontario où il occupait le poste de conseiller spécial auprès du sous-ministre. Auparavant, M. Bastien s'était intéressé au domaine du travail aux niveaux fédéral-provincial et international. Entre autres, il a été appelé à transiger avec le ministère japonais du Travail, le Conseil syndical du Canada, il a été actif dans le domaine des consultations entre le gouvernement fédéral et le monde syndical et patronal.

M. Bastien est diplômé de l'Université de Montréal (B.A.) et de

actif de différentes associations professionnelles et a siégé au sein de conseils d'administration de divers organismes.

Membres du Conseil

Calvin B. Davis

(mandat se termine en septembre 1995)

Calvin Davis, de Vancouver (C.-B.), qui a été nommé en septembre 1985, était membre à temps partiel du conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Michael Bayrs
(mandat se termine en avril 1999)

Depuis 1951, Michael Bayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tout à tour inspecteur de sécurité et agent préposé aux droits de la

personne.

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au Barreau du Nouveau-Brunswick en 1977. De 1977 jusqu'à sa nomination au Conseil en mai 1991, M^{re} Morneau a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux griefs.

Jean L. Guilbeault

(mandat se termine en août 2002)

Jean L. Guilbeault, c.r., est entré en fonction au Conseil en septembre 1992. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1964. En 1984, il a été nommé conseiller de la Reine. M^{re} Guilbeault a exercé le droit à Montréal en pratique privée, particulièrement dans le domaine des litiges, et il a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada.

Ses principaux secteurs d'activité étaient reliés au droit privé. Son expérience du droit statutaire est variée, et il a assumé d'importantes responsabilités liées à certains dossiers en législation du travail. Il est l'auteur de nombreux articles et a donné plusieurs conférences rendant accessibles au grand public des notions de droit complexes et précises.

M^{re} Guilbeault a fait partie de très nombreux organismes à vocation charitable, culturelle et récréative, notamment pour les enfants défavorisés. Il a en outre enseigné comme bénévole au Collège Frontière, établissement spécialisé dans l'éducation permanente des travailleurs de camps de travail isolés du pays. Il a été très actif dans le mouvement des Caisses populaires Desjardins et dans le Kiwanis International.

Richard I. Hornung

(mandat se termine en août 2002)

Richard I. Hornung, c.r., de Regina (Saskatchewan), nous apporte une expérience très diversifiée dans le domaine des relations du travail et du droit du travail. Il est diplômé de l'Université de la Saskatchewan (il a obtenu son B.A. en 1968 et son L.L.B. en 1969) ainsi que de la London School of Economics (il a obtenu une L.L.M. en 1971). Il a été nommé conseiller de la Reine en 1985, et il est membre du Barreau de la Saskatchewan et du Manitoba.

M^{re} Hornung a enseigné à la faculté de droit de l'Université de l'Alberta de 1971 à 1973. Par la suite, il a pratiqué le droit, se spécialisant en droit civil et en droit du travail. Il possède une expérience considérable à titre d'arbitre et de médiateur et il est l'auteur d'un rapport sur les relations du travail au sein du secteur de la construction en Saskatchewan. En 1989, il a été nommé président de la commission des relations de travail de la Saskatchewan, poste qu'il occupait jusqu'à sa nomination au Conseil.

Il a donné un cours de médiation qui est offert tous les ans dans le cadre du programme d'enseignement à l'Intention des avocats, à la Harvard Law School, et est membre de la National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman

(mandat se termine en juin 2004)

Suzanne Handman est entrée en fonction au Conseil le 1^{er} juillet 1994 en qualité de Vice-présidente. Avant sa nomination, M^{re} Handman était une associée de l'étude Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés à Montréal. Elle s'est jointe à la firme Trudel, Nadeau en 1982 et, depuis, a pratiqué surtout en droit du travail et en droit administratif. Au cours de sa carrière, elle a comparu devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris le Conseil canadien des relations du travail dans des causes de relations du travail. M^{re} Handman a entamé sa carrière d'avocate au sein de l'étude Martineau, Walker.

M^{re} Handman apporte au Conseil une expérience professionnelle variée. Avant de faire carrière en droit, elle était audiologiste et, en cette qualité, elle a occupé les postes de directrice du département d'orthophonie et de Rosemont, de professeure en audiologie à la Faculté de médecine, à l'Université de Montréal, ainsi que de conseillère auprès des secteurs public et privé.

Titulaire d'une licence en droit civil (L.L.B.) de l'Université de Montréal obtenue en 1979, M^{re} Handman a été admise au Barreau du Québec en 1980. Elle détient également un baccalauréat ès sciences (psychologie) de l'Université McGill et une maîtrise en orthophonie avec grande distinction en orthophonie et audiologie de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. En outre, elle a fait des études de troisième cycle en audiologie à l'Université Northwestern à Chicago.

M^{re} Handman a rédigé des articles traitant de questions de droit du travail. De plus, elle a été membre

M^e Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harward. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^e Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: *Practical Guide to Labour Arbitration Procedure*, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Louise Doyon

(mandat se termine en mai 1999)

Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est alors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^e Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Philippe Morneau

(mandat se termine en mai 2001)

Après avoir obtenu son baccalauréat en arts de l'Université Saint-Thomas, Philippe Morneau a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a

organisme vraiment national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1994-1995, le mandat des membres Michael Hayts et François Bastien a été prolongé. De plus, le Conseil souhaite la bienvenue à Suzanne Handman, qui a été nommée vice-présidente au cours de l'année.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

(mandat se termine en avril 1999)

Avant sa nomination, J.F.W. Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario, et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^e Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

audiences dans des endroits accessibles à toutes les parties. De plus, il a des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver ainsi qu'un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de directeurs et d'agents des relations de travail d'expérience qui sont chargés de faire enquête et d'assurer la médiation en ce qui a trait aux demandes et aux plaintes. Le Conseil se fie à ses agents des relations du travail pour entamer des discussions avec les parties afin de les aider à résoudre leurs différends sans qu'il ait à intervenir. Le règlement des plaintes et des litiges élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect préventif de la fermeture légale de services importants pour des périodes inattendues et prolongées.

Le Conseil doit posséder les compétences nécessaires pour traiter efficacement de questions de relations de travail complexes, déterminer les causes sous-jacentes des conflits et aider les parties à en arriver à une entente. Sa philosophie consiste à chercher d'abord au niveau des relations et aux questions qui opposent les employeurs et les employés et à n'imposer l'intervention d'un tiers qu'en cas de besoin. Ses procédures sont moins formelles que ceux d'un tribunal, ce qui lui permet de régler de façon économique et rapide les conflits de relations de travail.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui devraient avoir acquis de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal autonome et quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I, Relations du travail, et certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du Code canadien du travail.

Le Conseil a pour mandat de contribuer au développement de relations industrielles efficaces et de les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du *Parlement du Canada*. Le Parlement a énoncé dans le Préambule du Code canadien du travail la philosophie qui sous-tend le mandat et le rôle du Conseil.

«Attendu qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicaux et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du

Loi habilitante et champ de compétence

L'adoption de la Partie V (maintenant la Partie I) du Code canadien du travail, en 1972, a donné un nouvel essor au Conseil canadien des relations du travail.

Bien qu'au Canada la compétence sur les relations de travail soit dévolue aux provinces, étant donné leur droit exclusif de légiférer en matière de contrats privés, la Loi constitutionnelle de 1867 confère au gouvernement canadien une compétence exclusive dans certains domaines. C'est pourquoi le gouvernement fédéral peut adopter des lois fédérales sur le travail dans son propre secteur de compétence.

Le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises et travaux qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés dans tout le Canada ainsi qu'à leurs employeurs. Ceux-ci appartiennent notamment aux secteurs suivants: transport routier et transport par pipeline à l'échelle interprovinciale et internationale, expédition et services connexes, transport aérien, télécommunications interprovinciales et internationales, radiodiffusion et télévision, banques et sociétés d'État. Relèvent également de la compétence du Conseil les ouvrages déclarés par

le Parlement être à l'avantage général du Canada, comme les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les minières et les usines de provenandes, et les éleveurs à grains. Finalement, les ouvrages, entreprises ou travaux privés du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Territoire Nunavut, dont la création est imminente, relèvent de la compétence fédérale.

Pouvoirs du Conseil

Le Conseil exerce les pouvoirs statutaires prévus par la Partie I du Code canadien du travail en ce qui concerne l'acquisition, le transfert, l'exercice ou la révocation des droits de négociation collective dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Il mène des enquêtes, il procède à la médiation et il tranche des plaintes émanant d'employés, de syndicats et d'employeurs alléguant violation des dispositions du Code canadien du travail concernant des pratiques déloyales de travail. Le Conseil est habilité à concevoir des redressements, notamment à réintégrer et à dédommager des employés qui ont été congédiés. Il peut revoir et mettre à jour des ordonnances d'accréditation afin que les relations de négociation soient mieux adaptées aux nouvelles réalités sociales, économiques et organisationnelles, et il est habilité à rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux. De plus, il est chargé de revoir aux termes de la Partie II du Code les décisions d'agents de sécurité portant sur le droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Structure du Conseil

L'administration centrale du Conseil est située dans la Région de la capitale nationale, comme l'exige le Code. Afin d'assurer un accès convenable à ses services, le Conseil tient ses

de discussions, le Conseil a adopté de nouvelles procédures et, au moment de la rédaction du présent rapport, il est de plus en plus déterminé, grâce à un système que j'estime meilleur, à assurer un service plus rapide et efficace au milieu des relations du travail et à fonctionner efficacement dans un contexte de restrictions financières de plus en plus sévères.

Tout au long de cette période, les fonctionnaires dévoués du Conseil ont poursuivi l'exercice de leurs fonctions avec efficacité et professionnalisme. Nous leur en sommes tous reconnaissants.

dans l'une de ses décisions le défaut de négociier de bonne foi. La Cour fédérale doit entendre, pour sa part, une autre affaire qui concerne le droit des parties aux litiges à avoir accès aux notes prises par les membres du Conseil au cours des audiences. À cet égard, un certain nombre d'autres organismes et tribunaux fédéraux souscrivent à la position du Conseil.

Au cours de la période qui fait l'objet du présent rapport, le Conseil s'est appliqué à améliorer ses méthodes d'administration des fonctions judiciaires. L'introduction subéquente de changements a donné lieu à une période d'incertitude, mais par suite

Au cours de la période visée par le présent rapport, le volume de travail du Conseil, qui s'était accru considérablement au cours des dernières années à cause indirectement de la restructuration de certaines très grandes unités de négociation, est revenu à son niveau «normal» pour reprendre une tendance durable à la hausse.

Au nombre des questions importantes découlant d'affaires renvoyées devant les tribunaux, il en est une dont la Cour suprême du Canada est actuellement saisie qui a trait aux pouvoirs de redressement du Conseil dans un cas où celui-ci avait constaté

Table des matières

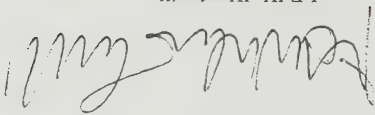
Page	
1	Message du Président
2	Le Conseil canadien des relations du travail
2	Mandat
2	Loi habilitante et champ de compétence
2	Pouvoirs du Conseil
2	Structure du Conseil
2	Composition du Conseil
3	Perspectives de gestion
7	Personnel du Conseil
8	
11	Motifs de décision
20	Révision judiciaire
24	Volume d'affaires du Conseil en 1994-1995
25	Examen des affaires reçues
30	Tableaux statistiques
39	État financier

L'Honorable Alfonso Gagliano
Ministre du Travail
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Phase II, 1^e étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1995.

Le tout respectueusement
soumis,


J.F.W. Weatherill
Président

Edifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8
le 1^{er} mars 1996

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

ADMINISTRATION CENTRALE
Edifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ont.)
K1A 0X8

DIRECTEUR GÉNÉRAL, OPÉRATIONS: Gérard Legault
ADJOINT ADMINISTRATIF: Joanne Maisonneuve

TÉL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

DIRECTEUR GÉNÉRAL, GESTION DU PROGRAMME
ET SERVICES ADMINISTRATIFS: Jim Callon

TÉL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407
AVOCATE GÉNÉRALE: Maryse Tremblay

TÉL.: (613) 947-5456
FAX: (613) 947-5460
RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Queen Square
45, prom. Alderney
Pièce 600
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6
DIRECTEUR: John Vines
CHEF DE BUREAU: Maxine Irving

TÉL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397
RÉGION DU QUÉBEC
Place de la Cathédrale
600, boul. de Maisonneuve ouest
Pièce 700 - 7^e étage
Montréal (Qué.)
H3A 3J2

DIRECTRICE: Suzanne Pichette
CHEF DE BUREAU: Rollande Rub
TÉL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

1994-1995

RAPPORT ANNUEL

22^e

**Conseil
Canadien des
Relations du
Travail**

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1996

N° de cat. LRI-1995

ISBN 0-662-62189-1

1994-1995

RAPPORT ANNUEL 22^e

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

CAI
- L100
- ASG

Canada

Labour

Relations

Board

23rd

ANNUAL REPORT



1995-1996

Canada

Labour

Relations

Board

23rd

ANNUAL REPORT

1995-1996

Board Offices

HEADQUARTERS

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont.
K1A 0X8

EXECUTIVE DIRECTOR, CLIENT SERVICES: Jim Callon

TEL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407

DEPUTY REGIONAL DIRECTOR/MANAGER,
PROCESS ADMINISTRATION (REGISTRAR):
Pierre Sioui-Thivierge

TEL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

SENIOR LEGAL COUNSEL: Maryse Tremblay

TEL.: (613) 947-5456
FAX: (613) 947-5460

ATLANTIC REGION

Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

DIRECTOR: John Vines
OFFICE MANAGER: Maxine Irving

TEL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

QUEBEC REGION

Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que.
H3A 3J2

DIRECTOR: Suzanne Pichette
OFFICE MANAGER: Rollande Ruh

TEL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

ONTARIO REGION

1 Front Street West
5th Floor East
Toronto, Ont.
M5J 1A5

DIRECTOR: Peter Suchanek
OFFICE MANAGER: Neola Anderson

TEL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

WESTERN REGION

757 West Hastings Street
Suite 410
Vancouver, B.C.
V6C 1A1

DIRECTOR: Phil Kirkland
OFFICE MANAGER: Linda Sakai

TEL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

CENTRAL REGION

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man.
R3C 3H8

ACTING DEPUTY DIRECTOR: John Taggart
OFFICE MANAGER: Frank Hrechka

TEL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

*(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)*

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

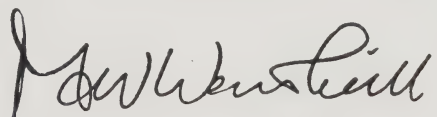
March 3, 1997

The Honourable Alfonso Gagliano
Minister of Labour
165 de l'Hôtel-de-Ville Street
Phase II, 11th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31, 1996.

Respectfully submitted,



J.F.W. Weatherill
Chairman

Table of Contents

Page

Chairman's Message	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Mandate	2
• Enabling Statute and Jurisdiction	2
• Powers of the Board	2
• Structure of the Board	2
• Composition of the Board	3
• Management Perspectives	7
• Staff of the Board	9
Reasons for Decision	11
Judicial Review	19
Caseload Activity of the Board in 1995-1996	22
Caseload Review	23
Statistical Tables	28
Financial Statement	37

During the period under review, the Board began the implementation of revised case processing procedures which, it is hoped, will result in improved services to the labour relations community, while at the same time allowing the Board to operate within the confines of a restricted budget. The lack of appointments to two member positions has made the efficient application of the new procedures more difficult.

As well, the Board, like the labour relations community, awaits the

tabling of legislation which it is expected will give effect to at least some of the recommendations of the Sims Task Force relating to Part I of the Canada Labour Code. That legislation should resolve various problems currently hindering the efficient accomplishment of our mandate.

Since the last Annual Report, the Supreme Court of Canada has brought down its majority decision in the *Royal Oak Mines Inc.* case, upholding the exercise of remedial powers which

the Board undertook in that case. In another piece of litigation mentioned in the last Report, the Federal Court of Canada (Trial Division) upheld the Board's position with respect to the right of litigants to have access to notes taken by Board members in the course of hearings. That decision is at present under appeal to the Federal Court of Appeal.

I take this opportunity to express my appreciation of the dedicated work of the Board's staff, and to extend my thanks to them.

The Canada Labour Relations Board

Mandate

The Canada Labour Relations Board is an autonomous, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and the administration of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the Canada Labour Code.

The Board's mandate is to *contribute and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada*. Parliament has set out in the Preamble to the Canada Labour Code the philosophy that underlies the mandate and the role of the Board:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and

deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

...

Enabling Statute and Jurisdiction

The enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, in 1972, gave new life to the Canada Labour Relations Board.

Although jurisdiction over labour relations matters in Canada is vested with the provinces under their exclusive right to legislate in matters relating to private contracts, the Constitution Act of 1867 confers exclusive jurisdiction to the federal government in certain areas. As such, the federal government can enact federal labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses that fall within the legislative authority of the Parliament of Canada.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700 000 employees and their employers across Canada. This includes interprovincial or international rail, road, and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and federal Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, nuclear power installations, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon, the Northwest Territories and the soon-to-be created Nunavut

Territory are under federal jurisdiction.

Powers of the Board

The Board exercises statutory powers under Part I of the Canada Labour Code with respect to the acquisition, transfer, exercise or revocation of collective bargaining rights in the federal jurisdiction. It investigates, mediates and adjudicates complaints filed by employees, unions and employers alleging contravention of the Code's unfair labour practice provisions. The Board has the power to establish remedies, including the reinstatement or compensation of terminated employees. It can review and update certification orders so that bargaining relationships better reflect the changing social, economical and organizational realities and it is empowered to issue cease and desist orders in the case of unlawful strikes or lockouts. It is also charged with reviewing safety officers' decisions under Part II of the Code concerning an employee's right to refuse dangerous work.

Structure of the Board

The Board's headquarters is located in the National Capital Region, as required by the Code. To provide reasonable access to its services, the Board holds its hearings in locations convenient to all parties. In addition, it has regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, and a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers who are responsible for investigating and mediating applications and complaints. The Board relies on its labour relations officers to initiate discussions with the parties in an effort to have them resolve their differences without the intervention of the Board. Settling complaints and disputes eliminates the

need for costly public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach. When officers settle unlawful strikes and lockouts, for example, this avoids the unlawful shutdown of important services for unexpected and extended periods.

The Board must possess the expertise required to allow it to deal effectively with the complexities of labour relations issues, to determine the underlying causes of disputes and to facilitate agreement among the parties. Its philosophy is first to seek labour relations solutions to labour-management conflicts and issues, and to impose third-party intervention only when required. Its processes are less formal than those of a court, and this enables it to deal economically and expeditiously with labour relations conflicts.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees who are expected to have acquired experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases.

Another exception to the three-person panel, limited to uncontested matters,

is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

During 1995-96, three members departed. The Board wishes to publicly thank Calvin Davis, Mary Rozenberg and François Bastien for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community. They will remain in their capacity with respect to those cases that require their continued participation. In addition, the Board wishes to welcome Roza Aronovitch and David Gourdeau, who were appointed member of the Board during the year.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1996.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill
(term ends April 1999)

Prior to his appointment, J.F.W. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: *A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure* (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairs

Louise Doyon
(term ends May 1999)

Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practised law first as legal advisor to the Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Philippe Morneau
(term ends May 2001)

After completing a Bachelor of Arts degree at Saint-Thomas University, Philippe Morneau worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when he was appointed to the Board, Mr. Morneau practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Jean L. Guilbeault
(term ends August 2002)

Jean L. Guilbeault, Q.C., took up his duties with the Board in

September 1992. He studied law at the University of Montréal and was called to the Quebec Bar in 1964. In 1984, he was named Queen's Counsel. Mr. Guilbeault practised law in Montréal, in private practice, specializing in litigation. He has argued before a number of courts of law, including the Supreme Court of Canada.

He worked principally in the field of private law. His experience in the field of statute law has been varied and he has assumed major responsibilities for certain matters in the area of labour legislation. He has written numerous articles and given a number of lectures, thus increasing public understanding of complex and precise legal concepts.

Mr. Guilbeault has been a member of numerous charitable, cultural and recreational organizations, in particular those concerned with the welfare of underprivileged children. His volunteer work has also included teaching at Frontier College, an institution which specializes in continuing education for people working in camps in remote parts of the country. He has been very active in the Mouvement Desjardins (caisses populaires) and Kiwanis International.

Richard I. Hornung
(term ends August 2002)

Richard I. Hornung, Q.C., of Regina, Saskatchewan, brings a wealth of experience in various aspects of labour relations and labour law. He is a graduate of the University of Saskatchewan (B.A., 1968 and LL.B., 1969) and the London School of Economics (LL.M., 1971). He was appointed Queen's Counsel in 1985 and is a member of the Saskatchewan and Manitoba Bars.

Mr. Hornung taught at the University of Alberta Law School from 1971 to 1973 and thereafter practised law, specializing in civil litigation and labour law. He has extensive experience as an arbitrator and mediator and is the author of a report on construction industry labour relations in Saskatchewan. In 1989, he was appointed Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board, a position he held until his appointment to the Board.

He instructed at an annual course in Mediation at Harvard Law School's Program of Instruction for Lawyers and is a member of the National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman
(term ends June 2004)

Suzanne Handman was appointed Vice-Chair of the Board effective July 1, 1994. Prior to assuming this position, Ms. Handman was a partner with the law firm of Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associates in Montréal. She joined Trudel, Nadeau in 1982 and, since then, practised primarily in the areas of labour law and administrative law. During the course of her practice, she appeared before many courts and tribunals, including the Canada Labour Relations Board, in labour matters. Ms. Handman first practised law with the firm of Martineau, Walker.

Ms. Handman brings to the Board a wide range of professional experience. Prior to her legal career, she was an audiologist and, in this capacity, held positions as director of the Speech and Hearing Department, Maisonneuve-Rosemount Hospital; professor of audiology in the Faculty of Medicine, University of Montréal; and consultant to government and industry.

Ms. Handman earned her civil law degree (LL.L.) from the University of Montréal in 1979 and was called to the Quebec Bar in 1980. She previously obtained a B.Sc. in psychology from McGill University, an M.A. with great distinction in speech pathology and audiology from the University of Montréal and did postgraduate studies in audiology at Northwestern University in Chicago.

Ms. Handman has written a number of articles concerning labour issues. In addition, she has been active in several professional associations, serving on executive committees of various organizations.

Members of the Board

Michael Eayrs
(term ends April 1999)

Michael Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

Patrick H. Shafer
(term ends January 1998)

Prior to his appointment to the Board in January 1993, Patrick H. Shafer, of Osgoode, Ontario, held the position of Senior Advisor, Environmental Health and Safety, at the RCMP. In the course of his 31-year career in the RCMP, he worked in identification, scientific and health services. Mr. Shafer has acquired vast experience in the health and safety area; he was involved in security during the Montréal Olympics, in the Gander air crash post mortem and in cancer incidence studies. He was seconded to the Economic Summit Secretariat in 1981.

Mr. Shafer attended Algonquin College of Applied Arts and Technology, Humber College and the University of Toronto. He is a registered safety professional and was a member of the Canadian Society of Safety Engineering, the Association for Canadian Registered Safety Professionals, and a member of the Editorial Advisory Board of "Occupational Health & Safety Canada." At the community level, he was a member of the board of the Muscular Dystrophy Association of Canada for 10 years.

Véronique L. Marleau
(term ends May 1998)

Véronique L. Marleau was appointed to the Board in May 1993. From 1988 to 1990, she was legal counsel to the Board, which she represented before the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada. She then returned to private practice with the law firm of Ogilvy Renault in Montréal, as a member of the labour and employment law group.

Her experience in labour law dates to the beginning of her career with the legal department of General Motors of

Canada Limited in Sainte-Thérèse, and then with the firm of McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler in Montréal.

Ms. Marleau obtained bachelors of civil law (B.C.L.) and of common law (LL.B.) from McGill University in 1985. She was called to the Quebec Bar in 1986. She wrote several articles and gave a number of conferences dealing mainly with labour and administrative law issues. Furthermore, Ms. Marleau has been very active in charitable and recreational organizations.

Sarah E. FitzGerald
(term ends July 1998)

Sarah E. FitzGerald joined the Board in July 1993 from her position as legal counsel to the Alberta Labour Relations Board and the Alberta Human Rights Commission. Previously, she practised law with the Calgary firm of Macleod McManus and, as a legal assistant, worked in construction and product liability litigation with the Calgary firm of Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch.

Ms. FitzGerald holds degrees from the University of Guelph (Honours B.Sc., 1981) and the University of Western Ontario (LL.B., 1987). She was called to the Alberta Bar in 1988.

Ms. FitzGerald brings to the Board a diverse employment background. This includes work experience in construction, transportation, provincial governments, and a veterinary college. Ms. FitzGerald is an active volunteer, most recently tutoring in adult literacy.

Roza Aronovitch
(term ends October 2000)

Prior to her appointment to the Board in October 1995, Ms. Aronovitch was the Vice-President, Legal and Realty

Services, General Counsel and Corporate Secretary to the Canada Ports Corporation, a federal Crown Corporation in the maritime transportation sector. In those capacities, she oversaw the conduct of litigation, including complaints and applications to the CLRB, and advised in relation to labour negotiations and labour relations issues. Ms. Aronovitch was previously Senior Counsel to the Bank of Canada where she practiced in the areas of corporate and commercial law, as well as labour and employment law.

Ms. Aronovitch studied law at the University of Ottawa and was called to the Ontario Bar in 1985. She also holds a Masters of Arts in Teaching from Colgate University, Hamilton, N.Y., as well as a B.A. Honours in Philosophy from McGill University, Montréal.

Ms. Aronovitch has served on the executive of a number of professional associations, including the Canadian Maritime Law Association and is past President of the Ottawa chapter of the Canadian Corporate Counsel Association. Since 1992, she has taught Negotiation at the Bar Admission Course of the Law Society of Upper Canada.

David Gourdeau
(term ends October 2000)

Mr. David Gourdeau arrived at the CLRB in October 1995. From 1987 to his appointment, Mr. Gourdeau was involved in the practise of law in Montréal with the firm Rouleau, Gourdeau, Doss.

Mr. Gourdeau obtained his law degree from Laval University in 1976 and was called to the Quebec Bar in 1977. In 1978, Mr. Gourdeau was in-house counsel with Domtar Inc. in Montréal. From 1979 to 1981, he was the head legal revisor with Ogilvy,

Renault in Montréal, focusing mainly on securities and commercial law. He then concentrated his practise in the field of intellectual property first with the firm of Swabey, Mitchell and then

with the firm of Lapointe, Rosentein, both of Montréal.

The main fields of his recent practise have been in the commercial area, encompassing labour relations as well as intellectual property. Over the

years, Mr. Gourdeau has argued before administrative tribunals as well various courts, including the Federal Court and the Supreme Court of Canada.

The 1995-96 fiscal year was in many respects significant for the entire organization. In addition to the labour relations and adjudicative activities described in the other sections of this report, specific measures were undertaken to improve services to clients and to make better use of technology. All areas of the organization, through a variety of projects and initiatives, contributed towards those goals.

Specific communications tools such as the Regional Communication System upgrade and Wide Area Network were implemented. Use of this technology has greatly facilitated communications and information sharing between headquarters and regional offices. Work also continues to establish the CLRB's presence on the Internet, through the development of a home page and information for clients.

Technology was the cornerstone of many client services initiatives such as records integration, scheduling and disposal. New databases were created and SearchMAGIC, an automated cataloguing system, was implemented by the Research and Reference

Centre. More extensive use was made of CD-ROM technology, notably for the sale and distribution of the subject index of Board decisions.

Consultations with the staff and members of the Board led to recommendations aimed specifically at improving internal communications within the organization through the development of a quarterly newsletter and an electronic bulletin board.

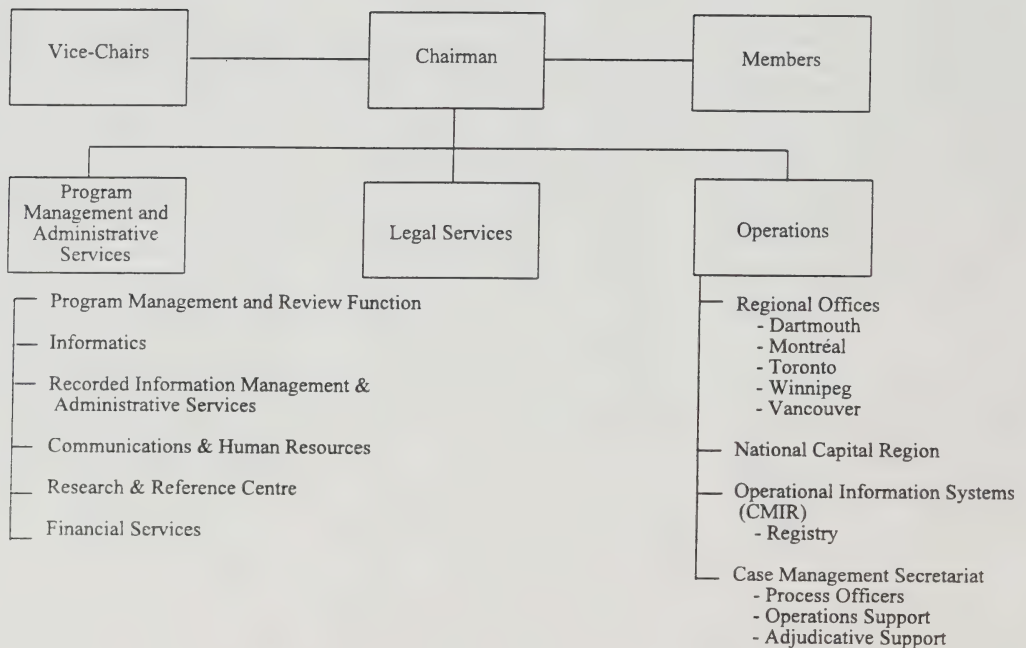
In the spirit of co-operation with respect to the government's efforts to reduce administrative costs, agreements were concluded or renewed for the provision of telecommunications services and other administrative services to the Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal and for the provision to the CLRB of certain personnel services by Industry Canada. As a result of further staff reductions, the Human Resources function was combined with the Communications Unit, now responsible for human resources policy and planning.

In January 1996, the Task Force on Part I of the Canada Labour Code

presented to the Minister of Labour its report entitled "Seeking a Balance: Review of Part I of the Canada Labour Code." In Chapter 12 of the report, which dealt with the structure of the Canada Labour Relations Board, the Task Force stated: "An impartial, experienced and efficient labour relations board is essential to the success of any labour relations code."

The Chairman of the CLRB endorses the recommendations of the report that highlight required changes to the organization's case processing practices with a view to speeding up procedures. Many of the recommendations reinforce the need for changes that the Chairman has, over the past two years, been dedicated to achieving. Although those recommendations have yet to be adopted through legislation now before Parliament, the vast majority of them have, throughout the year, been given careful consideration in all initiatives aimed at improving client services through more efficient case management practices and increased client consultations.

Organization Chart



Apart from the Board members, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 85 public servants worked at the Board: 61 worked in Ottawa and 24 in the regional offices.

The Board's operation consists of the following areas: Program Management and Administrative Services, Operations, and Legal Services (see organizational chart at page 8).

a) Program Management and Administrative Services

The **Program Management and Administrative Services Branch** is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. It consists of the following units: Financial Services, Research and Reference Centre, Communications and Human Resources, Informatics, Recorded Information Management and Administrative Services, as well as Program Management and Review.

The **Financial Services Unit** provides all essential financial services, namely accounting, purchasing, and financial auditing.

The **Research and Reference Centre** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Communications and Human Resources Unit** plays an important role in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs

are aimed at promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Unit is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media. In addition, it is responsible for answering all general enquiries from the public.

Furthermore, this unit is now responsible for **human resources** policy and practices in the areas of organizational development, official languages, employment equity, and other human resources programs and policies at the corporate level. The staffing, classification, staff relations, and pay and benefits services provided to the Board by Industry Canada also fall under the responsibility of the Director of Communications and Human Resources.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are ten circulars available to the public.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Unit.

The **Informatics Unit** is responsible for the automation of operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as user support.

The **Recorded Information Management and Administrative Services Unit** is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program, and other office support services, including mail and messenger as well as reception services.

The **Program Management and Review Function** is supported by the **policy and planning officer**, under the supervision of the Director General, who reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. The officer also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the officer co-ordinates the

procedural changes required to implement the amendments.

b) Operations

The **Operations Branch** is responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as overall case processing and management. Labour relations officers in the Board's regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, in its satellite office in Winnipeg, and at headquarters in Ottawa, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfil an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

Each regional office is headed by a Regional Director (Registrar) who reports to the Director General of Operations (Chief Registrar) in Ottawa.

The **Operational Information Systems Unit**, also part of this Branch, manages the maintenance and development of the computerized case management and information retrieval system, oversees the indexing by keyword of the jurisprudential headnotes of Board decisions, and provides registry, photocopy and research services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

The **Case Management Secretariat**, another component of this Branch, provides process and support services to Board panels prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions and preparing a number of

reports essential to case tracking and management.

This Unit arranges for all facilities and services for Board hearings, and coordinates the work of the support staff assigned to Vice-Chairs and Board Members.

The Operations Branch is also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

c) Legal Services

The **Legal Services Branch** consists of three legal counsel, a legal and administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various directorates and services all the legal assistance deemed necessary to fulfil the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

Refusal to award costs to employer seeking compensation for unsubstantiated case

The decision rendered in *Herbert Howe*¹ dealt with a complaint filed by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 500, on behalf of Mr. Howe. Pursuant to section 133(1) of the Canada Labour Code, Mr. Howe alleged that his employer, Vancouver Wharves Limited, had violated sections 147(a)(i), (ii), and (iii) by laying him off due to his activities as a safety and health representative. The Board concluded that the complaint was not properly before it, for Mr. Howe could not prove specific facts related to a work refusal. Counsel for the complainant presented an application to withdraw the complaint for lack of evidence; and the employer informed the Board that it would seek compensation for costs incurred.

The Board dismissed the employer's request for lack of authority to provide such a remedy. Both Part I and Part II are governed by the principle that the Board's jurisdiction to order costs is limited. Specifically, sections 99(2) and 156(2) of the Code can only be applied where a violation of the Code has been found. The withdrawal of the complaint therefore precluded the Board from granting the remedy sought by the employer. Furthermore, as a matter of policy, the Board considers the awarding of costs to be a punitive measure which is inappropriate in the context of labour board remedies. Consequently, the employer's request could not succeed on the basis of policy considerations, irrespective of the foregoing conclusion. The Board dismissed the employer's request for compensation and accepted the complainant's application for withdrawal of his complaint.

Terminal operating pick-up and drop-off points for Greyhound courier parcels found to fall within provincial jurisdiction

In *Greyhound Lines of Canada Ltd.*,² the Amalgamated Transit Union, Local 1374 (ATU), applied to the Board for a declaration that Greyhound had sold part of its business to Extra Mile Enterprises, therefore binding Extra Mile to the collective agreement between ATU and Greyhound.

In order to conclude that a sale of business had taken place, the ATU had to demonstrate that both entities fell within federal jurisdiction for labour relations purposes. Following the criteria set out in *United Transportation Union v. Central Western Railway Corp.*,³ the Board proceeded to examine the nature of the subsidiary, the nature of the corporate relationship, the importance of the work done by Extra Mile, and assessed the physical and operational connection between Extra Mile and Greyhound. It concluded that Extra Mile's operation could not be categorized as "vital," "essential" or "integral" to Greyhound's federal undertaking. There is no Greyhound presence or control in the day-to-day operations of Extra Mile's terminals, no Greyhound administrative offices at the terminal, no maintenance facilities for Greyhound buses, and no dispatch and refuelling operations. Although Greyhound entered into the agreement with Extra Mile in order to increase its market share in the parcel transport business, it has operated in the past, and could well do so in the future, without Extra Mile's operational involvement. Each situation must be assessed on a case-by-case basis, and the Board concluded, based on the evidence, that Extra Mile was simply not essential to Greyhound's

interprovincial transportation operations.

Community of interest among bargaining units in railway industry allows shopcraft units to be consolidated into one industrial unit

The Board allowed in *Ontario Northland Transportation Commission*⁴ an employer's application, pursuant to section 18 of Code, for a partial review of its bargaining unit structure. At the time of the application, there were seven different unions established along craft lines representing employees who worked on the maintenance and repair of locomotives and rolling stock, in main shops or line points.

In granting the application, the Board observed that changes had occurred in the bargaining structures in the Canadian railway industry. In recent Board decisions, shopcraft workers were included in single bargaining units and the same considerations that motivated the Board in those cases applied in the present case. As in *Canadian Pacific Limited*⁵ the Board concluded that, in the circumstances of railway shops, lateral mobility and long-term job security of employees as well as efficiency in the administration of collective agreements are considered to increase where the bargaining unit is consolidated. These factors were found to be even more compelling in the case of a smaller work-force where, as here, the size of the existing units varied from 110 to 4 employees.

Expansion of interprovincial activity brings previously provincial corporate structure under federal jurisdiction

In *Medalta Distribution Services Ltd. and Exalta Transportation Corp.*,⁶ the applicant union was the certified bargaining agent for a group of employees of Medalta Transport Corp. pursuant to a certification order issued by the Alberta Labour Relations Board. The union filed an application, pursuant to section 24 of the Code to be certified as the bargaining agent for all Medalta and Exalta company drivers and another application, pursuant to section 35 of the Code, to have Medalta and Exalta declared a single employer.

The Board had already concluded in *Exalta Transport Corp. and/or Chief Transport Ltd.*⁷ that the companies involved constituted a single undertaking, but had declined to certify in that case as the companies were found to come under provincial jurisdiction. In the present case, as nothing substantial had changed with respect to the corporate structure of the companies, the section 35 application was dismissed. The increase in interprovincial activity of the core business, however, now brought the corporate entity under federal jurisdiction. The companies made regular and continuous runs to Saskatchewan and the United States. For this reason, the Board concluded that it now had jurisdiction to deal with the union's application for certification. This application was granted.

Board orders wide range of remedies in order to rectify effects of unfair labour practice

The union alleged in *VOCM Radio Newfoundland Limited and VOCM News Inc.*⁸ that the employer had committed unfair labour practices when it held meetings with its employees to discuss the union organizing campaign. Subsequently,

the union claimed that the employer had laid off eight employees who were alleged union supporters.

The Board concluded that the meetings held by the employer went far beyond the neutrality required of an employer in a union organizing campaign and were a calculated attempt to dissuade its employees from joining the union. Furthermore, as the employer had not discharged its onus of proof and demonstrated by a preponderance of evidence that anti-union animus played no part in the lay-offs, the Board concluded that the employer had violated sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) and 94(3)(e) of the Code. In order to remedy the adverse effects of the unfair labour practices, the Board ordered a range of remedies which included reintegration and compensation for the laid-off employees, an order that the employer allow the union to hold meetings with its employees on company time, and an order that the employer pay the costs of transportation, meals and lodging and other out-of-pocket expenses.

Powers of employer representative include power to require employers it represents to pay a contribution

The decision in *Quebec Ports Terminals Inc.*⁹ dealt with the geographical certification system provided for in section 34 of the Code. Quebec Ports Terminals Inc. (QPT) disputed, first, the power of the Maritime Employers' Association (MEA), the employer representative appointed by the Board under its powers pursuant to section 34(4), to require payment of a contribution from the employers it represented and, second, the Board's jurisdiction over such a request.

The Board first examined the employer representative's role and concluded that the employer representative was a separate entity from the individual employers, with its own powers. It also concluded that the employer representative has not only the power but also the duty to discharge, on behalf of all the employers, all the duties and responsibilities of an employer under Part I, binding them. The employer representative must have the means to fulfil in an efficient and useful manner its obligations under Part I. According to the Board, in fulfilling its function, the employer representative inevitably incurs costs with respect to setting up and operating this system. The Board found that the employer representative's powers provided for in section 34(5) of the Code included the power to set and claim from the employers it represents a fair share of the costs incurred in discharging its obligations. According to the Board, an employer's refusal to pay its share would seriously compromise the geographical certification system. QPT disputed the Board's jurisdiction over this matter, since the case dealt with a financial claim and was therefore a civil matter. The Board concluded that the dispute was not a simple financial claim, but rather was directly related to the geographical certification system, as the dispute affected the reputation, integrity and viability of the system established by section 34. It therefore had jurisdiction under section 34(7) to deal with this dispute, and allowed the MEA's application. In accordance with its remedial powers, the Board ordered QPT to pay, like all the other employers, its share of the costs incurred by the MEA for the services provided to the employers.

For a declaration of sale of business, seller and purchaser must both come under federal jurisdiction

In *Provost Cartage Inc./Provost Bulk Transport Inc.*,¹⁰ the case dealt with an application for a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the Code. According to the applicant, such a sale had taken place when Provost Cartage transferred to Clarke Transport a contract to transport gypsum products. The Board stated that for a declaration of sale of business to be made, the seller and purchaser must both come under federal jurisdiction.

In order to determine its constitutional jurisdiction, the Board must consider, first, the purpose of the purchaser, by making sure that all components of the business constitute a single, integrated and indivisible undertaking, carrying on a regular federal operation. If the Board concluded that the undertaking in question did not constitute an indivisible entity, it then had to consider the federal or provincial nature of the division acquiring the federal operation and determine whether it carried on interprovincial operation or was essential to a federal undertaking. The undertaking involved, Clarke Transport Canada Inc./Newcap Inc., is made up of several divisions that existed independently prior to the merger of these companies in January 1994. In examining the divisibility of the business from a constitutional standpoint, the Board concluded that each component had retained its purpose and that the level of integration and degree of co-operation were insufficient to allow the Board to conclude that Clarke was a single undertaking. It found, on the evidence, that the division involved did not engage in interprovincial activities on a regular basis and was not essential to a core federal

undertaking. The Board therefore dismissed the application.

Danger within the meaning of the Code must be immediate and real

An Air Canada flight attendant referred to the Board, pursuant to section 129(5) of the Code, a decision in which the safety officer found there was no danger.¹¹ During a flight, Ms. Di Palma felt sick shortly before landing. She believed that this condition resulted from a lack of air in the aircraft. The pilot refused to increase the airflow, and Ms. Di Palma refused to continue to work.

The applicable procedure for work refusals on aircraft was not followed, as the employer did not consider Ms. Di Palma's actions to be a refusal to work. No official investigation was conducted until three months after the incident. In light of the recent Federal Court of Appeal decisions¹² on the interpretation of the right-to-refuse provisions of the Code, the Board concluded that it had to determine whether the safety officer was correct in finding that there was no danger at the time of his investigation, and not whether the employee was right in believing at the start that a danger existed. The Board stated that the danger the employee perceives must be immediate and real. According to the Board, this was not so in this case. For such a danger to exist, it must originate not from the employee's personal condition, but rather from the environment. At the time of the safety officer's decision, Air Canada had acted on Ms. Di Palma's concerns and had taken steps to correct the situation. The Board therefore confirmed the safety officer's decision.

Emphasis on company's present situation in order to determine appropriate bargaining units

In *Télébec Ltée*,¹³ the Board dealt with six applications for certification seeking to represent various groups of employees working at Télébec. The applications were filed following *Téléphone Guèvremont Inc. v. Québec (Régie des télécommunications)*¹⁴ in which the Supreme Court of Canada held that the labour relations of a local telephone company came under the legislative authority of the Parliament of Canada. All but one of the applicant unions were certified bargaining agents under the Quebec Labour Code.

The Board had to determine whether to certify the bargaining units as they existed under the provincial legislation, or to redefine them taking into account the various geographical and technological changes to the company over the years. It admitted that the existing bargaining structure had not compromised industrial peace. However, it emphasized the importance of determining the appropriate bargaining structure in the present, and not basing it on the company's past or future. The Board qualified Télébec as an organization that recently adopted a unified corporate personality with the disappearance of its biregional organizational structure and presently in the middle of technological and regulatory changes affecting the telecommunications industry. As well, it noted that historical evolution and economic circumstances created a multiplicity of bargaining units and bargaining agents for identical types of positions. On that basis, it decided that a review of the existing bargaining structure would be the best way to deal with the application. The community of interest, employment security and labour mobility in a rapidly evolving industry were factors

that led the Board to find that two units were appropriate for collective bargaining at Télébec: one consisting of all technicians and the other consisting of all office employees.

Not satisfied with the representative character of any of the applicant unions, the Board exercised its discretion and ordered a representation vote pursuant to section 29(1) in view of the application's exceptional circumstances, i.e. the transfer of constitutional jurisdiction that occurred in a particular labour relations context involving raid and review applications of all the bargaining units.

Board refuses to review the geographical bargaining structure of longshoring industry in the port of Québec

Bunge of Canada Ltd. filed an application for review pursuant to section 18 of the Code seeking to amend the certification order of its employees held by the Canadian Union of Public Employees, Local 3751 (CUPE).¹⁵ Bunge wanted to include all employees engaged in the loading of ocean-going vessels in its bargaining unit which covered all employees working at the grain terminal in the port of Québec. These employees were already covered by the geographical certification order held by the International Longshoremen's Association, Local 1739. As this application incidentally affected the existing collective bargaining structure for the longshoring industry, the Board gave mis-en-cause status to all employers covered by the geographical certification order in the port of Québec.

In the Board's view, Bunge did not establish any new facts or special circumstances that would warrant the Board's intervention to modify the conditions under which the collective representation of Bunge employees and of longshoremen working in the port of Québec is achieved. The Board found that Bunge's decision to engage in ocean-going longshoring in 1987 did not constitute a new fact that would justify a review of the bargaining structure. Also, the division of Bunge's work-force between two bargaining units were not grounds for review, since Bunge had not demonstrated that the existing structure did not allow an effective work organization.

The other grounds alleged by Bunge in support of its application, particularly the increase of labour costs generated by the employment of longshoremen to load the ocean-going vessels, the work-call time frame requirements and the adverse effect on its competitive position, were not established. The Board found no substantial reasons that would justify the amendment of CUPE's bargaining unit and the consequent fragmentation of the geographical unit of the longshoremen in the port of Québec.

Substantial justification needed to justify a review of an existing bargaining structure

In *Atomic Energy of Canada Limited*,¹⁶ a federal Crown Corporation applied for a review, pursuant to section 18 of the Code, of its existing bargaining structure at its Pinawa, Manitoba location by which it sought to consolidate its six existing bargaining units into one.

The Board stated that an application for review and consolidation should be dealt with on a case-by-case basis.

In order to succeed, the applicant must show substantial justification to warrant a review. The evidence before the Board indicated that the current structure worked well and that problems of flexibility raised by the employer with respect to work assignments had never been seriously or persistently pursued by the employer or raised with the union. In examining such an application, the Board must take into account the employees' needs as well as the employer's interests. In the circumstances, while the company might find it more convenient to have only one unit, mere convenience does not outweigh the value of maintaining the traditions of employee representation by the bargaining agents involved, especially where that structure has not been contested by the employees concerned. For this reason, the application was dismissed.

Board's discretion pursuant to section 29(1) limited to exceptional circumstances

The Board was asked in *Atomic Transportation System Inc.*¹⁷ to reconsider a decision in which it had dismissed the union's certification application. The Board, sitting in plenary session, had set aside and referred the decision back to the original panel for determination in accordance with the Board's policy.¹⁸ The Federal Court of Appeal, however, set aside the decision on the grounds that the Board had failed to observe the principles of natural justice.¹⁹

In reconsidering the case, the Board resumed proceedings. After advising the parties and the employees affected and giving them an opportunity to be heard, the Board arrived at essentially the same conclusions as in its previous decision.²⁰ Moreover, the

Board found that the new arguments raised by the respondents — to the effect that the long delay since the Board's last decision should prompt the Board to order a vote — could not succeed as the union was in no way responsible for the delays. Similarly, the fact that another association had in the meantime filed a certification application or accused the union of intimidation could not alter the Board's decision in that such facts were not relevant to the matter before the Board: the validity of membership cards as of the date of the certification application.

Dismissal of single employer applications for certification in the context of multi-employer bargaining structure

Seized of two applications for certification in respect of the foremen of the Saskatchewan Wheat Pool (SWP),²¹ the Board had to identify the employer. The applications were filed in the context where the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) was designated in 1977 by the Board, pursuant to section 33(1) of the Code, as the multi-employer organization to negotiate for a unit of operational employees of the five member companies of the BCTEOA, including the SWP. The Board had to determine whether the multi-employer certification system applied only to those employees included in the original certification order granted in 1977 (that is, the operational employees) or rather to all employees of the member employers of the BCTEOA, including foremen.

The Board found that the designation made pursuant to section 33 of the Code defines the bargaining structure for all employees of the member employers who fall within the unit

configuration. The BCTEOA is therefore the employer of all employees of its members, and the Board determined that the applicant unions had not applied to be certified for the proper employer.

Based on the purposes of the Code, the Board believes that its 1997 decision not to divide the operational employees in five separate units also applied to the foremen. A different interpretation would undermine the purpose of the Code, which is to establish special bargaining systems, and would not promote industrial peace and stable labour relations, which are the very essence of the Code. Moreover, the Board chose in 1977 not to include the foremen and the operational employees in the same bargaining unit as there was no community of interests; however, this does not mean that the foremen are not governed by the same structural parameters of the special bargaining unit system as the Board's designation established pursuant to section 33. The majority therefore dismissed both applications.

According to the dissenting member, the Board had no jurisdiction to find that a multi-employer organization is the proper employer for the purposes of certification under section 24 of the Code. He would have ruled on the certification applications pursuant to section 24 of the Code with the SWP as the employer.

Surreptitiously recorded conversations not admitted into evidence

Mr. Sandhu, an employee of D.H.L. International Express Ltd., filed an unfair labour practice complaint, alleging that his employer had dismissed him because of his union activities.²² The Board dismissed the complaint, finding that the

complainant had been dismissed because he was caught stealing from the company.

However, at the hearing, the complainant attempted to enter into evidence a surreptitiously taped recording of conversations he had with his manager and a fellow employee. The Board took the opportunity to examine the rules governing the admissibility of such recordings. Upon examining the practice followed by other labour boards, it concluded that to allow this type of evidence without restriction would open an evidentiary Pandora's box from a labour relations perspective. It specified that pursuant to section 16, it has unfettered discretion to admit evidence or not. Nevertheless, the Board suggested that an absolute prohibition is not a solution. Under special circumstances, as where the evidence could not be obtained in another manner, tape-recorded evidence could be of assistance. Based on these conclusions, the Board enumerated certain criteria that might serve as guidelines in determining whether surreptitiously recorded conversations should be admitted into evidence. Concluding that the complainant's recording did not meet these criteria, the tape-recorded evidence was not admissible.

Inclusion of supervisors with other employees in bargaining unit appropriate

In *Selair Pilots Association*,²³ the Board dealt with an application for certification filed by the Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 26, seeking to represent all aircraft maintenance engineers employed at Selkirk College. There were only two employees at the time of the application.

The Selair Pilots Association runs the Aviation Technology program offered at Selkirk College, and remains a separate legal entity. The College objected to the application on the basis that Selair was the true employer. For its part, Selair claimed that one of the two employees should be excluded from the bargaining unit because he performed managerial duties. It also argued that the proposed bargaining unit was inappropriate, placing a supervisor in with his immediate subordinate.

Relying on a B.C. Labour Relations Board's decision, the Board first determined that Selair's operations were severable from that of the College, and came under federal jurisdiction. The Board found that Selair was the true employer since it has control over the performance of the work and is responsible for ensuring compliance with federal regulations. The Board further found that person in question was an "employee" because he did not perform managerial functions. Finally, although the Board admitted that supervisory units are usually separate from other bargaining units, it specified that this policy is subject to exceptions. In deciding whether to include supervisors with those they supervise, the Board will weigh a number of factors including the degree of conflict likely to arise and the viability of a bargaining unit. In the present case, the Board found that there was no sound basis for excluding the supervisor. In fact, excluding the supervisory employee from the unit would deny both employees access to collective bargaining, and such a result would run contrary to the intent and spirit of the Code. The application for certification was granted.

Application for certification found to be an application for review

The union filed an application for certification to represent all of Brink's employees who worked in the province of Alberta.²⁴ The employer objected to the application. It argued that, as the application affected employees who were already covered by a Board order of certification, the Board should treat it as an application for review pursuant to section 18 of the Code and not an application for certification under section 24.

The Board concluded that while purporting to be a fresh application to represent an entirely new unit, the application was essentially an application to amend the scope of the existing unit. The union was in fact seeking to amend its bargaining certificate in order to include employees who had been excluded from the intended scope of the original certification. The Board determined that the proposed bargaining unit was just as appropriate as the previous one and ordered, in accordance with the rules set out in *Telegraph Canada*,²⁵ that the union's representative character be verified by means of a vote among those employees not already covered by the existing certificate.

Employer's communication with employees during negotiations must concern matters of the work place and not be direct bargaining

In *Canadian National Railway Company*,²⁶ the Board dealt with a complaint pursuant to section 94(1) of the Code. CN had announced the downsizing of its work-force. The union complained that the employer had communicated directly with the employees to solicit volunteers for buy-outs. And the union had informed

the employer that it was under pressure from its membership to seek additional buy-outs. Moreover, the employer knew that there was a problem regarding the manner in which the buy-outs would be allocated.

The Board found that there was no doubt that the employer had communicated directly with the employees to solicit volunteers for buy-outs. Furthermore, the employer did so knowing full well the union's position on the matter and before discussing with the union the allocation of buy-outs. According to the Board, this action undermined the union's efforts to represent its members. The Board found that the principles governing the employer's role in communicating with employees²⁷ had not been followed and, as a result, that the employer had contravened section 94(1) of the Code.

Employer allowed to bring an application for single employer declaration

Following certification applications, Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) filed an application pursuant to section 35 of the Code seeking a declaration that PRG and the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) constituted a single employer for the purposes of Part I of the Code.²⁸

As a preliminary issue, the Board had to decide whether the employer had the appropriate standing to file such an application. Recognizing that its authority concerning section 35 applications is discretionary and can be exercised *proprio motu* without reference to a specific application, the Board concluded that employers should be allowed to demonstrate that

their ownership or administrative and corporate structures warrant such a declaration. This liberal interpretation of the statute is not inconsistent with either the objectives or the purpose of the Code. However, where an employer's application filed under section 35 of the Code contravenes the objectives of the Code, the Board will exercise its discretion to dismiss the application.

On the merits of the case, the Board determined that all five conditions for a single employer declaration had been met. PRG and the BCTEOA are two businesses under federal jurisdiction that are associated or related; they are both employers within the meaning of the Code, that is, PRG employs persons to operate its grain terminal and the BCTEOA has the status of "employer" with respect to all its members' employees for all purposes of the Code; finally, PRG and the BCTEOA are under common direction or control as their control is exercised by essentially the same group of grain companies. With respect to its discretion to make such a single employer declaration, the Board found that the rationalization of the bargaining structures is a valid labour relations reason to issue a

section 35 declaration. However, given the Federal Court of Appeal's ruling²⁹ and the fact that the parties did not have an opportunity to address the question of the potential erosion of bargaining rights, the Board decided not to exercise its discretion under section 35 of the Code and dismissed the application.

Union's hiring hall policy found to be discriminatory and in breach of Code

In *Rodney McLean*,³⁰ a casual longshoreman who is member of the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 502, filed a complaint pursuant to section 69 of the Code, alleging that the union had failed to establish and apply fair and non-discriminatory rules of referral.

The Board examined the process used by the union for the purposes of establishing rules by which casuals would move up and down the casual board and thereby be referred to employment. It noted that, notwithstanding the provisions of section 69, no formal referral policy

was prepared, promulgated, put into place or posted until 1994, following the present complaint. According to the Board, the preferential treatment for relatives of union members instituted by the union in its referral process amounted to nepotism, which became entrenched as established union policy. The Board found that the union's policy of distinguishing between those individuals who were relatives of union members and those who were not fell within the definition of discriminatory conduct contemplated by section 69 of the Code.

The Board rejected the union's argument that the complaint was untimely. It was concerned with a breach of section 69 in the establishment of the referral policy. Consequently, the union's breach, in the circumstances, is ongoing rather than event or employee specific. The Board allowed the complaint. It retained jurisdiction and directed that a hearing be reconvened in order to provide the parties with an opportunity to address the issue of fashioning a Board order and appropriate remedies.

Endnotes

1. (1995), 97 di 139; and 95 CLLC 220-050 (CLRB no. 1119)
2. (1995), 97 di 156 (CLRB no. 1121)
3. [1990] 3 S.C.R. 1112
4. (1995), 98 di 1 (CLRB no. 1116)
5. (1992), 88 di 26 (CLRB no. 944)
6. (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117), application for judicial review withdrawn (A-328-95)
7. (1992), 90 di 21 (CLRB no. 964)
8. (1995), 98 di 18 (CLRB no. 1123)
9. (1995), 98 di 33; and 96 CLLC 220-005 (CLRB no. 1124)
10. (1995), 98 di 134 (CLRB no. 1129)
11. *Antonia Di Palma* (1995), 98 di 161 (CLRB no. 1131)
12. *Bidulka v. Canada (Treasury Board)*, [1987] 3 F.C. 630 (C.A.); and *Canada (Attorney General) v. Bonfa* (1989), 73 D.L.R. (4th) 364; and 113 N.R. 224 (F.C.A.)
13. (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133)
14. [1994] 1 S.C.R. 878
15. *Bunge of Canada Limited* (1995), 99 di 24 (CLRB no. 1134)
16. (1995), 99 di 37 (CLRB no. 1135)
17. (1995), 99 di 56 (CLRB no. 1137)
18. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064), Court allowed application motion
19. *Raeburn et al. v. Canada Labour Relations Board et al.* (1995), 184 N.R. 253 (F.C.A.)
20. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRB no. 1064)
21. (1995), 99 di 86 (CLRB no. 1141), application for judicial review withdrawn (A-648-95)
22. *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126 (CLRB no. 1147)
23. (1995), 100 di 11 (CLRB no. 1150)
24. *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153), court disposition is pending
25. (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), application dismissed
26. (1996), 100 di 50 (CLRB no. 1154)
27. *Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)
28. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1996), as yet unreported CLRB decision no. 1155
29. *Grain Workers Union, Local 333 v. British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.* (1989), 101 N.R. 105 (F.C.A.)
30. (1996), 96 CLLC 220-025 (CLRB no. 1156), application for judicial review filed on April 1, 1996 (*International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 502 v. Rodney McLean*, no. A-285-96, September 26, 1996 (F.C.A.))

Prince Rupert Grain Ltd.

In *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*,¹ the Supreme Court of Canada set aside the Federal Court of Appeal's judgment² and restored Board decision no. 1050,³ which dismissed the application for certification filed by the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514, seeking to represent a unit of foremen employed by Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) at its grain terminal elevator. Relying on the objective of industrial stability, the Board had concluded that the single-employer unit sought was inappropriate and that the appropriate unit consisted of all foremen employed by all members of the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, including PRG.

By restoring the Board's decision, the Supreme Court of Canada recognized Parliament's intention to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether a unit is appropriate for collective bargaining. In the Court's view, such a decision requires the Board to exercise its skills and expert knowledge in the field of labour relations, and it is a decision that is uniquely appropriate for a labour board to make. The Supreme Court of Canada disagreed with the Federal Court of Appeal's view that the Board had exceeded its jurisdiction. Unanimously, the Court ruled that the Board did not exceed its jurisdiction by suggesting an appropriate composition for the bargaining unit. The Board did not impose on the union its suggested larger multi-employer unit, but simply put forward a suggestion and confirmed its open and flexible position on the issue. Finally, the Court stated that section 33 did not

apply to the case since the application for certification before the Board did not cover a multi-employer unit, and the Board did not certify a multi-employer unit in the absence of the union's consent required by that section. The Board's decision was upheld as it was found not to be patently unreasonable.

Hydro-Québec

The Federal Court of Appeal upheld⁴ the Board's decision in *Hydro-Québec*.⁵ In that decision, the Board had rejected an application for certification to represent all engineers working for the nuclear management branch of Hydro-Québec on the grounds that Hydro-Québec is not subject to the Code as it enjoys Crown immunity under section 13 of its enabling statute.

The Federal Court of Appeal upheld the Board's reasoning in view of the absence of clear intent on the part of Parliament to apply to Hydro-Québec, insofar as it operates a nuclear plant, the provisions of Part I of the Canada Labour Code. According to the Court, the Code contains no provision from which it might be concluded that the legislator, by necessary implication, intended the Code to apply to Hydro-Québec. The Court also dismissed the claim that Hydro-Québec waived its immunity by signing a collective agreement, since this agreement had been signed pursuant to the Quebec Labour Code. Moreover, it found that obtaining an operating licence under the Atomic Energy Control Act did not mean that the benefit obtained was subject to compliance with the Canada Labour Code. Therefore, the Court dismissed the application for judicial review and urged "Parliament to fulfil its responsibility as soon as possible so as to fill the vacuum in which members of the applicant union find themselves."⁶

Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited

The Federal Court of Appeal was required in *Brotherhood of Maintenance of Way Employees v. Canadian National Railway Company et al.*⁷ to determine whether the Board had erred in its decision no. 1078,⁸ in finding that the Cape Breton and Central Nova Scotia Railway (CB&CNS) was not a federal undertaking. The Board had concluded that the operation of the short-line by CB&CNS was completely independent from CN's management of its interprovincial railway. It had therefore dismissed an application for a declaration of sale of business since, in order for the Board to grant such a declaration, the seller and purchaser must both come under federal jurisdiction.

Before the Court, the applicant union again argued that the short-line was an integral part of the company operated by CN. The Court upheld the Board's decision, ruling that the Board had not erred in its findings of fact or in its application of the criteria established by the Supreme Court for determining the scope of federal undertakings.

Ian Raeburn et al.

In *Raeburn et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*,⁹ the Court had to determine whether the applicants were entitled to receive a notice of an application to reconsider whether the original panel had followed Board policy in ordering a vote pursuant to section 29(1) of the Code.

In that complicated case, when the Board had first ordered that a vote be held, the original panel had before it letters from the applicants, which opposed the union and requested a vote. After the vote was held, the union's application was dismissed.

The union sought a reconsideration of the Board's decision. This application was referred to the full Board which decided that the original panel had not followed Board policy and referred the matter back to the original panel. This panel then granted the union's certification application. The full Board did not give notice to the applicants of this second application because they were neither parties nor intervenors, as petitions or letters did not give employees an automatic right to participate in certification proceedings or intervenor status.¹⁰

On this precise point, the Court found that the Board had violated the principles of natural justice as well as section 10 of the Board's Regulations. It determined that the applicants were vitally concerned with the proceedings and their interests would undoubtedly be affected by an adverse decision. The applicants had reason to believe that their representations had been heeded and that the matter had been concluded in their favour whereas, unbeknownst to them, the Board had arrived at the opposite conclusion. For these reasons, the decision of the full Board and the ensuing union certification were set aside.

Quebec Ports Terminals Inc.

The Federal Court of Appeal upheld¹¹ two Board decisions¹² in which the Board had found that the employer representative designated pursuant to section 34(4) of the Code had the authority to set and claim payment of a contribution from the employers covered by the geographical certification in order to fully discharge the duties and responsibilities imposed by Part I of the Code. The Board had therefore ordered QPT to pay to the MEA, the employer representative, its share of the costs incurred by the MEA. Upon QPT's refusal to comply with this

order, the Board, at the MEA's request, had filed its order with the Federal Court pursuant to section 23 of the Code, rendering it enforceable.

QPT asked the Federal Court of Appeal to set aside both these Board decisions on the grounds that the Board had no jurisdiction to hear the case. QPT argued that the dispute dealt with a financial claim and was a civil matter. Furthermore, according to QPT, Parliament could not grant the Board this civil jurisdiction. QPT also argued that the Board had violated the rules of natural justice.

The Federal Court of Appeal first found that pursuant to sections 34(5) and 34(7) of the Code, the Board did have jurisdiction to deal with the MEA's application. According to the Court, the granting of this power was constitutional as Parliament had the authority to regulate industrial relations of federal undertakings. The Court also found that the Board had not violated the rules of natural justice in acting as it did. Finally, it dismissed the applications for judicial review, as the Board's decision was not unreasonable.

Royal Oak Mines Inc.

At issue in *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*¹³ was the Board's decision¹⁴ in which it had found that the employer had breached its duty to bargain in good faith, by imposing a precondition on collective bargaining with the union. In considering the seriousness of the case, and especially the fact that the position of the employer had completely blocked bargaining and that mediation attempts had failed, the Board had ordered the employer to submit a tentative agreement to the union. Furthermore, it had given the parties 30 days to resolve the four outstanding issues, otherwise these

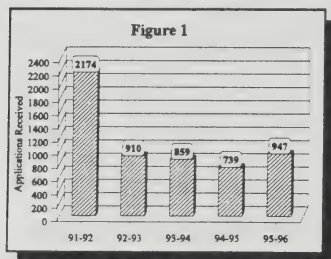
issues would be settled by an arbitrator. The Federal Court of Appeal had upheld the Board's decision.¹⁵ Before the Supreme Court, the employer argued that the Board's order was tantamount to imposing a collective agreement on the parties, a power the Board did not have under the Code. According to the employer, the Board had erred in not respecting the fundamental principle of free collective bargaining.

The majority ruling of the Supreme Court of Canada confirmed the Board's decision. The majority noted that the Code gives the Board the power to decide whether a party has not bargained in good faith. It found that the Board's decision in this regard was not unreasonable. The majority noted that section 99(2) of the Code gave the Board broad and flexible remedial powers. According to the majority, the remedy imposed by the Board was at the extreme limit of its powers but was not patently unreasonable; on the contrary, it was quite judicious and appropriate in the circumstances. The majority acknowledged that, as a general rule, the free collective bargaining process, a fundamental principle of the Code, should be given free rein. However, it stressed that this principle did not prevail in all cases. The Board may legitimately draw on its experience to fashion a remedy that will put an end to a stalemate and a long and bitter dispute affecting an entire community. According to the Court, the remedial order had a clear connection with the effects of the failure to bargain in good faith and, as far as possible, was consistent with the objectives of the Code. The remedy properly weighed the public interest and the parties' interests and, according to the majority, satisfied the correct ruling standard.

1. (1995), 189 N.R. 396 (S.C.C.)
2. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 174 N.R. 255; and 94 CLLC 14,042 (F.C.A.); leave to appeal granted (1995), 189 N.R. 396 (S.C.C.)
3. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164; and 96 CLLC 210-037 (CLRBB no. 1050)
4. *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec v. Hydro-Québec*, [1995] 3 F.C. 3 (C.A.); application for leave to appeal rejected by the Supreme Court of Canada on November 16, 1995 (file no. 24875)
5. (1994), 95 di 34 (CLRBB no. 1080)
6. *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec v. Hydro-Québec*, *supra*, page 16
7. Judgment rendered from the bench, no. A-438-94, May 16, 1995 (F.C.A.)
8. *Canadian National Railway Company and Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited* (1994), 95 di 14 (CLRBB no. 1078)
9. (1995), 184 N.R. 253 (F.C.A.)
10. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CLRBB no. 1064)
11. *Terminaux portuaires du Québec Inc. v. Association des employeurs maritimes et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-399-95, March 22, 1996 (F.C.A.); and *Quebec Ports Terminals v. Maritime Employers' Association*, judgment rendered from the bench, no. A-850-95, March 22, 1996 (F.C.A.)
12. *Quebec Ports Terminals Inc.* (1995), 98 di 33; and 96 CLLC 220-005 (CLRBB no. 1124); and *Terminaux Portuaires du Québec Inc.*, November 23, 1995 (LD 1490)
13. [1996] 1 S.C.R. 369
14. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; and 94 CLLC 16,026 (CLRBB no. 1037)
15. *Royal Oak Mines Inc. v. Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 167 N.R. 234 (F.C.A.)

Caseload Activity of the Board in 1995-1996

In 1995-96, the Board saw its caseload increase for the first time in three years, to 947, up by 208 cases from the previous year. This increase occurred in two specific industries:



road transportation (154), and broadcasting (105). In the former, the increase signals a return to the traditional caseload, including unfair labour practice complaints. It is also attributable to the filing of applications for a change in the official name of Teamsters Local 106. This union, a member of the Quebec Federation of Labour, asked the Board to amend all certification certificates it holds to reflect this affiliation.

In broadcasting, successor rights applications account for the high level of activity in 1995-96. The merger of the Communications Workers Union with the Canadian Communications, Energy and Paperworkers Union required the updating of 58 certificates. The caseload for communications, air transportation, longshoring and Crown corporations decreased. Communications and air transportation are getting their wind

back after undergoing major upheavals following deregulation. As for longshoring and Crown corporations (mainly Canada Post Corporation), with the establishment of productive labour relations, these industries have been enjoying a measure of relative industrial peace.

The distribution of new cases by region shows an increase in the caseload in the Pacific region, which

Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications Received	% of the Board's Total Caseload
Atlantic	66	6.97
Quebec	238	25.13
NCR	44	4.65
Ontario	260	27.46
Central	112	11.83
Pacific	227	23.97
Total	947	100%

has been experiencing sustained economic growth since the early 1990s. This level of activity compares favourably with that of Quebec, where there were 78 more cases in 1995-96 than in the previous year, which is still below its traditional levels. An increase in the number of cases was also recorded in Ontario, which retained its status as the most active regional office. The Atlantic and National Capital Region offices maintained their normal caseloads, while the Central region experienced a decline in activity of nearly 10%.

The number of cases pending in 1995-96 rose to an acceptable level of 686, an increase of 73 cases. We wanted to clarify this component of the Board's caseload by releasing the data for back-burner cases. "Back-burner" status is attributed to any case in respect of which consideration by the Board is deferred *at the request of the parties*, because they are awaiting an arbitral award or judicial decision, because the case is before another body or, as is most often the case, because the parties have chosen a test case whose settlement could affect similar cases.

Figure 3
Pending/Back-Burner Cases at End of Fiscal Year

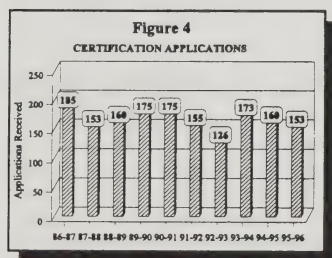
	Pending	Back-Burner	Difference
91/92	2879	2435	444
92/93	1780	1110	670
93/94	778	276	502
94/95	613	173	440
95/96	686	240	446

By subtracting the number of back-burner cases from the number of cases pending, we get a difference that more accurately reflects the proportion of outstanding cases at the end of the fiscal year. Figure 3 has been modified accordingly. The number of cases pending at the end of the fiscal year has therefore remained relatively constant over the years, except for 1992-93, when there were 670 cases pending. This difference accounts for about 50% of the Board's annual caseload.

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to determine various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.



In 1995-96, the Board received 153 certification applications, 13 fewer than in the previous year. The level of activity of the telephone industry dropped by half (from 22 to 10 applications), but still remains higher than its traditional level. Milling and grain elevators experienced an unprecedented level of activity (12 applications) compared to the average for the past 10 years (4 applications).

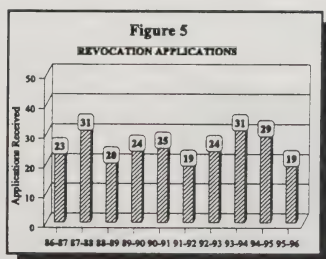
Native cases showed the greatest increase in activity in 1995-96:

13 applications were filed. This can be attributed to the new federal policy promoting the transfer of community health and social service centres that serve a primarily native clientele to Indian band councils, particularly in the western provinces. These ventures, previously governed by the Public Service Staff Relations Act, now come under the Canada Labour Code. The Board's next annual report will deal in more detail with this new reality.

Of the 151 applications the Board disposed of in 1995-96, 104 were granted, 20 were rejected and 27 were withdrawn.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

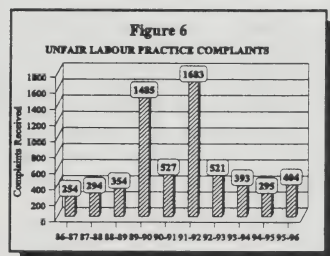


The second lowest level of activity over the last 10 years was for revocation applications. Eight applications emanated from road transportation, while the Northern industries, air transportation and broadcasting each accounted for 3.

Of the 22 cases the Board disposed of in 1995-96, 15 were granted, 5 were rejected and 2 were withdrawn.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out

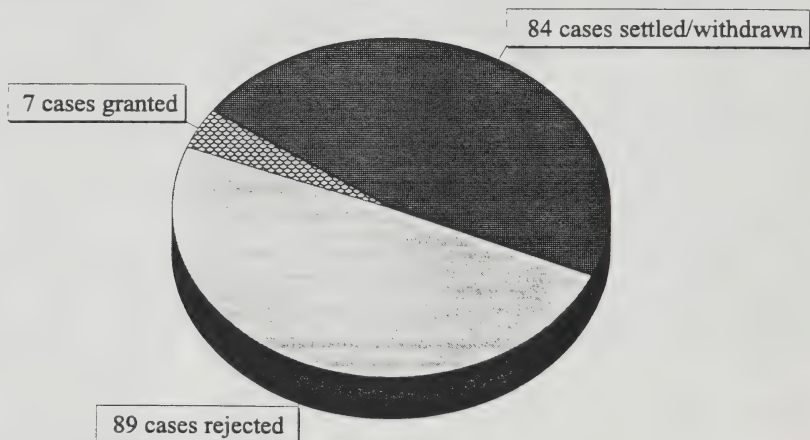


in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

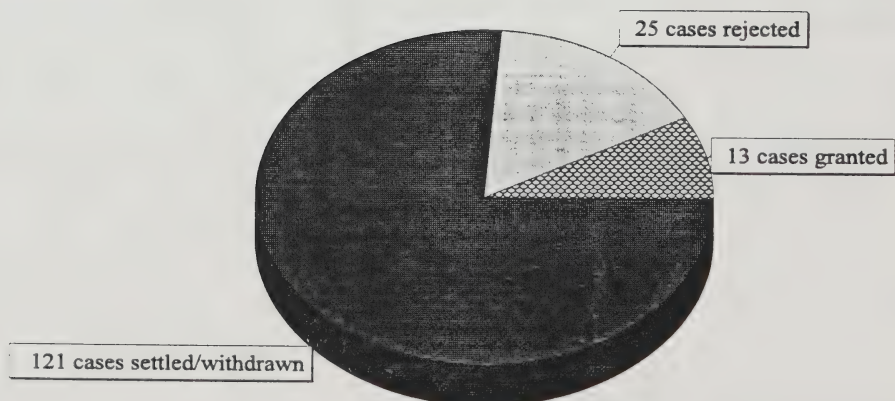
The number of complaints of unfair labour practices climbed by 109 cases in 1995-96 from the previous year, ending a three-year decline. The 20 complaints emanating from broadcasting signal a return to a normal level of activity for this industry. The 9 complaints from communications, 19 fewer than the record level reached in 1994-95, may be indicative of a considerable settling down of this industry which has been somewhat disrupted by deregulation. Three road transportation sectors experienced a significant increase: 26 complaints were filed in the courier services sector, nearly double the traditional level, while the passenger

Figure 7
COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1995-96

Complaints against unions
Total 180



Complaints against employer
Total 159



charter services sector, which generally averages 12 complaints, saw its level of activity quadruple to 56. Finally, the doubling of the caseload in the trucking sector (from 47 to 98) represents a return to normal in this sector, the 1994-95 year having been an exception in this regard.

Nearly 61% of the 339 complaints the Board disposed of were settled by the parties, a distinct improvement over the 44% of the nine previous years. Only 20 complaints were granted, while 114 were rejected.

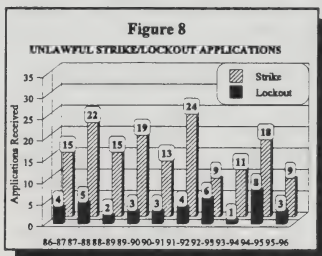
As Figure 7 shows, the Board granted fewer than 10% of the complaints of unfair labour practices against employers. This rate is higher, however, than the rate for unions. It is worth noting that there were more settled or withdrawn complaints against employers. Most of the complaints against unions were filed by union members disputing the quality of the union representation to which they were entitled, often during the handling of a grievance.

In 1995-96, 74% of the complaints filed against unions alleged violation of section 37 of the Code, which requires every union to represent fairly the employees governed by a collective agreement, whereas the average for the last 10 years is 89%. Of this total, 46 complaints alleged the use of coercion by unions in recruiting new members, a practice prohibited under section 96 of the Code.

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or a trade union may make an application requesting that the Board declare the

action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.



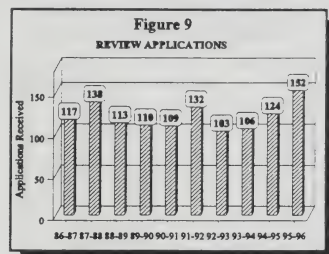
There was a significant decline in the number of applications dealing with allegedly unlawful strikes and lockouts in 1995-96. There were 9 applications for a declaration of unlawful strike, including 4 in air transportation and 3 in road transportation. For the first time in 10 years, industrial peace prevailed in longshoring. Three applications for a declaration of unlawful lockout were filed with the Board in 1995-96, involving road transportation, railways and shipping.

Of the 17 unlawful strike/lockout applications disposed of in 1995-96, 4 were granted and 14 were settled or withdrawn. Seven required a public hearing.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update

old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.



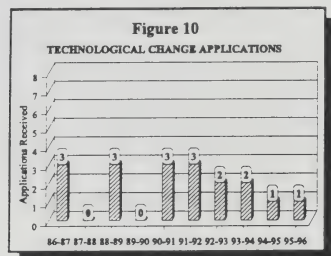
A 10-year high in the number of applications for review of bargaining units was recorded in 1995-96. The 152 applications may be attributed to the nature of other types of applications disposed of by the Board. The 90 successor rights applications filed by unions resulted in ancillary applications for which the Board created 38 review files pursuant to section 18 of the Code. Under section 18, the Board may reconsider a previous decision, including certification certificates in respect of which declarations of successor rights are being made. A total of 43 review files were created by the Board for administrative purposes. Of the other 109, 27 requested a change in the name of a party, including 25 by Teamsters Local 106, as previously mentioned.

Of the 155 review applications the Board disposed of in 1995-96, 107 were granted, 32 were rejected and 16 were withdrawn.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of

technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

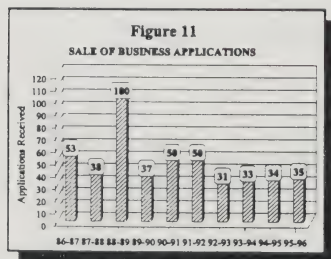


As in 1994-95, the Board received only one application, this time from the broadcasting industry.

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

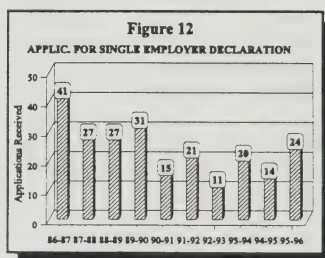
The Board received 35 applications in 1995-96, 1 more than the previous year. These applications emanated mostly from industries traditionally subject to this type of case, such as road transportation (13) and shipping (8). Next were broadcasting, with



5 applications, and the telephone industry, with 4. What distinguished 1995-96 from previous years was the high settlement or withdrawal rate. Of the 27 applications disposed of, 15 (55.6%) were withdrawn. Over the past 10 years, an average of 33% of the applications disposed of were withdrawn.

Declaration of Single Employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).



The Board received 24 applications for a declaration of single employer in 1995-96, 10 more than in the previous year. Nearly 56% of the applications the Board disposed of (18) were settled or withdrawn, a greater proportion than the 41% average for the past 10 years. Finally, 6 applications were granted and 2 were rejected.

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and

safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

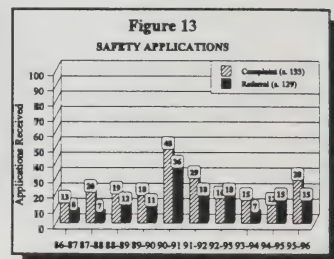


Figure 13 has been restructured to distinguish referrals from complaints filed under Part II of the Code. We note that there are generally more complaints than referrals.

In 1995-96, the Board received 43 applications alleging a violation of either section 129 or section 133 of the Code, the highest total since 1991-92. Of this total, 15 were referrals of safety officers' decisions: 3 emanated from longshoring, 1 from the Canada Post Corporation, and 11 from the railway industry. Of the 12 applications the Board disposed of this year, none was granted, 5 were rejected, and the other 7 were settled by the parties.

In addition, 28 complaints dealing with the disciplining of employees for exercising their right to refuse to perform dangerous work were filed. The courier services sector alone accounted for 15 complaints, while the railway industry accounted for 8. Over 92% of the 27 complaints

disposed of by the Board were withdrawn, compared to the 10-year average of 69%. This high withdrawal rate is attributable to the stringency of the Code's provisions that protect employees who exercise their right of refusal from reprisals. Furthermore, 2 were granted and none was rejected.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger,

assume the collective agreement in force.

The Board received 90 successor rights applications. These applications represent the largest increase in the Board's caseload for 1995-96. It is widely known that Communications Workers of Canada, heavily involved in Canadian broadcasting, merged with the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada. Sixty-two applications were filed with the Board for a transfer of jurisdiction as a result of this merger.

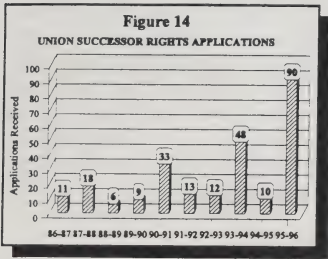
In addition, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) merged with the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers. The latter was very active in railway, road transportation and shipping. In fact, Local 400 of the Brotherhood chose not to join CAW-Canada, preferring to unite with the west-coast International Longshoremen's and Warehousemen's Union. The ILWU is the most influential union in the shipping industry in British Columbia. Eighteen applications were filed with

the Board to transfer jurisdiction from the Brotherhood to the ILWU.

Of the 87 applications the Board disposed of, 81 were granted, 5 were withdrawn and 1 was rejected.

Miscellaneous Cases

In 1995-1996, 14 miscellaneous applications received the Board's attention. The breakdown is as follows: 6 seeking consent to file a Board order in the Federal Court for the purposes of executing the said order; 2 seeking a determination as to the existence of a collective agreement or the persons bound by it; 2 seeking priority access by a union to the employer's premises to conduct a union organizing campaign; 1 seeking exemption from the obligation to pay union dues for religious reasons; 1 seeking consent to amend the terms and conditions of employment during collective bargaining; 1 seeking consent to review the duration of the existing collective agreement; and 1 seeking the determination of the rights of employer representative engaged in longshoring, pursuant to section 34 of the Code.



amalgamation or transfer of jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the bargaining rights of another union and

Statistical Tables

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the

statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1 to March 31 of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by tpe of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed by industry
Table 6	Certification applications by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed by industry
Table 11	Votes held for applications disposed by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A
Applications Received by Type of Case and by Region in 1995-96

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	11	40	11	31	20	39	152
Certification	5	39	6	25	27	51	153
Declaration of Single Employer	1	10	2	6	2	3	24
Revocation	0	3	1	5	2	8	19
Union Successor Rights	12	9	7	18	13	31	90
Sale of Business	12	2	6	3	9	35	67
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	0	0	0	0	0
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	0	0	2	0	0	2
Technological Change	0	0	0	0	1	0	1
Unlawful Strike/Lockout	3	2	2	0	5	12	24
Unfair Labour Practice	32	101	13	155	38	65	404
Safety	1	19	0	7	4	12	43
Miscellaneous	1	2	0	3	2	4	12
Total	78	227	48	255	123	260	991

Table 1B
Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1995-96

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Tech. Change	Strike/Lockout	U.L.P.*	Safety	Misc.	Total
Nfld.	4	4	1	0	2	2	0	0	5	0	1	19
P.E.I.	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
N.S.	5	0	0	0	8	1	0	0	16	1	0	31
N.B.	1	1	0	0	3	0	0	0	10	0	0	15
Que.	41	39	10	3	9	12	0	3	101	19	2	239
Ont.	42	39	8	6	24	8	0	4	171	7	5	314
Man.	7	7	2	0	5	1	0	0	10	2	2	36
Sask.	7	2	0	0	4	1	1	0	3	1	0	19
Alta.	5	9	0	2	5	1	0	0	22	1	0	45
B.C.	33	37	3	5	30	6	0	5	54	12	1	186
N.W.T.	4	8	0	2	0	0	0	0	9	0	3	26
Y.T.	2	7	0	1	0	3	0	0	2	0	0	15
Total	152	153	24	19	90	35	1	12	404	43	14	947

* Unfair labour practice complaints

Table 2
Applications Disposed by Type of Case and by Region in 1995-96

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	42	18	25	27	34	155
Certification	6	35	9	27	27	47	151
Declaration of Single Employer	1	7	1	1	2	6	18
Revocation	0	7	0	5	3	7	22
Union Successor Rights	12	7	9	17	12	30	87
Sale of Business	2	10	1	3	2	9	27
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	0	0	0	0	0
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	1	3	1	0	0	5
Technological Change	0	0	0	0	2	0	2
Unlawful Strike/Lockout	0	3	2	6	0	6	17
Unfair Labour Practice	37	83	14	90	63	52	339
Safety	1	22	0	5	4	7	39
Miscellaneous	1	1	0	4	2	4	12
Total	69	218	57	184	144	202	874

Table 3
Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed in 1995-96

Type of Case	Carried over from 1994-95	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed	Carried over to 1996-97
Review	58	152	107	32	16	155	55
Certification	58	153	104	20	27	151	60
Declaration of Single Employer	20	24	6	2	10	18	26
Revocation	10	19	15	5	2	22	7
Union Successor Rights	6	90	81	1	5	87	9
Sale of Business	24	35	9	3	15	27	32
Portion of the Public Service Established as a Corporation	0	0	0	0	0	0	0
Determination of Existence of Collective Agreement/ Persons Bound	10	2	1	2	2	5	7
Technological Change	1	1	0	0	2	2	0
Unlawful Strike/Lockout	9	12	4	0	13	17	4
Unfair Labour Practice	395	404	20	114	205	339	460
Safety	16	43	2	5	32	39	20
Miscellaneous	6	12	8	0	4	12	5
Total	613	947	357	184	333	874	685

Table 4
Type of Applications Received by Industry in 1995-96

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	4	15	3	3	1	2	5	45	1	2	81
Banks	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Broadcasting	52	5	2	3	62	5	0	20	0	2	151
Crown Corporations	2	1	0	0	0	0	0	41	1	2	47
Communications	11	11	3	0	0	4	1	9	0	0	39
Feed and Grain	9	12	1	0	1	1	0	5	0	0	29
Longshoring	2	2	1	0	0	1	0	9	5	0	20
North Territories	6	13	0	3	0	2	0	10	0	3	37
Nuclear Power	2	1	0	0	0	0	0	9	1	1	14
Road Transport	48	60	9	8	5	13	3	184	15	2	347
Railway	7	3	0	1	0	0	1	56	19	0	87
Shipping	7	11	5	1	21	7	2	8	1	3	66
Miscellaneous	2	18	0	0	0	0	0	7	0	0	27
Total	152	153	24	19	90	35	12	404	43	15	947

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5
Type of Applications Disposed by Industry in 1995-96

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	7	16	2	3	1	1	6	44	2	1	83
Banks	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Broadcasting	47	7	0	4	59	5	0	22	0	4	148
Crown Corporations	5	2	0	0	1	0	0	38	1	2	49
Communications	11	15	2	0	0	2	1	19	0	0	50
Feed and Grain	15	14	2	1	0	0	0	6	1	0	39
Longshoring	0	1	0	0	0	0	0	11	3	1	16
North Territories	7	12	1	3	1	1	0	8	0	3	36
Nuclear Power	1	2	0	0	0	0	0	11	1	0	15
Road Transport	42	55	7	8	3	12	4	105	16	6	258
Railway	9	4	0	1	2	0	4	61	14	0	95
Shipping	9	8	4	1	20	6	2	7	1	2	60
Miscellaneous	2	14	0	0	0	0	0	7	0	0	23
Total	155	151	18	22	87	27	17	339	39	19	874

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6
Certification Applications by Industry in 1995-96

Industry	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard	Votes in Disposed Cases
Air Transport	15	14	1	1	16	5	1	2
Banks	1	1	0	0	1	0	0	0
Broadcasting	5	5	1	1	7	2	0	2
Crown Corporations	1	2	0	0	2	0	0	1
Communications	11	9	4	2	15	9	3	4
Feed and Grain	12	10	2	2	14	1	2	0
Longshoring	2	0	1	0	1	1	0	0
North Territories	13	11	1	0	12	4	0	1
Nuclear Power	1	0	1	1	2	1	0	0
Road Transport	60	38	8	9	55	23	3	8
Railway	3	2	0	2	4	0	1	0
Shipping	11	3	0	5	8	6	0	0
Miscellaneous	18	9	1	4	14	8	0	0
Total	153	104	20	27	151	60	10	18

Table 7
Unfair Labour Practice Complaints Against Employers by Industry in 1995-96*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	26	1	0	23	24	2
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	17	2	2	11	15	6
Crown Corporations	1	0	1	1	2	1
Communications	4	0	0	5	5	0
Feed and Grain	5	0	1	4	5	1
Longshoring	1	0	2	0	2	1
North Territories	8	2	1	4	7	3
Nuclear Power	4	0	4	2	6	4
Road Transport	60	4	9	55	68	14
Railway	7	3	4	8	15	4
Shipping	3	0	0	2	2	0
Miscellaneous	6	0	1	6	7	1
Total	142	12	25	121	158	37

* Number of cases

Table 8
Unfair Labour Practice Complaints Against Unions by Industry in 1995-96*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	19	0	13	7	20	2
Banks	1	0	0	0	0	0
Broadcasting	3	0	3	4	7	0
Crown Corporations	39	0	18	17	35	3
Communications	5	0	8	6	14	1
Feed and Grain	0	0	1	0	1	0
Longshoring	8	2	2	5	9	2
North Territories	2	0	0	1	1	0
Nuclear Power	5	0	4	1	5	0
Road Transport	124	2	17	16	35	4
Railway	49	3	21	22	46	5
Shipping	5	0	2	3	5	1
Miscellaneous	1	0	0	0	0	0
Total	261	7	89	82	178	18

* Number of cases

Table 9
Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1995-96*

Section of the Code										
Industry	24	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	7	17	0	2	0	19	2	3	0	50
Banks	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Broadcasting	2	2	6	0	0	12	0	1	0	23
Crown Corporations	0	28	0	0	0	1	12	0	0	41
Communications	0	5	1	0	0	4	0	0	0	10
Feed and Grain	0	0	2	1	0	4	0	0	0	7
Longshoring	0	7	0	0	2	1	1	0	0	11
North Territories	0	2	2	1	0	6	0	4	0	15
Nuclear Power	1	5	0	0	0	3	0	0	0	9
Road Transport	13	75	3	3	0	102	6	70	0	272
Railways	0	48	0	0	0	7	1	4	1	61
Shipping	0	5	2	1	0	1	0	0	0	9
Miscellaneous	3	0	1	1	0	3	0	2	0	10
Total	26	195	17	9	2	163	22	84	1	519

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the complaints received.

Table 10
Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed by Industry in 1995-96

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	5	2	0	4	6	2
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	0	0	0	0
Crown Corporations	0	0	0	0	0	0
Communications	1	0	0	1	1	0
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	0	0	0	0	0	0
North Territories	0	0	0	0	0	0
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0
Road Transport	3	2	0	2	4	2
Railway	1	0	0	4	4	3
Shipping	2	0	0	2	2	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Total	12	4	0	13	17	7

Table 11
Votes Held for Applications Disposed by Industry in 1995-96*

Industry	Type and Number of Cases Disposed **						Total No. Votes Held	Disposition of Cases		No. of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585		Granted	Rejected		16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	0	2	0	0	0	0	2	2	0	1628	0	2	0	0	0
Banks	0	0	0	1	0	0	1	1	0	11	0	0	0	1	0
Broadcasting	1	2	0	1	0	1	5	3	2	1628	0	2	1	1	0
Crown Corporations	0	1	0	0	0	0	1	1	0	190	0	0	1	0	0
Communications	0	3	0	0	0	0	3	0	3	744	0	3	0	0	0
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Longshoring	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Northern Industries	0	1	0	0	0	0	1	0	1	128	0	1	0	0	0
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Road Transport	0	5	0	4	0	2	11	8	3	810	0	8	2	2	0
Railway	1	0	0	0	0	0	1	1	0	257	1	0	0	0	0
Shipping & Navigation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	14	0	6	0	3	25	16	9	5396	0	16	4	4	0

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included

** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 12
Size of Bargaining Units Certified in 1995-96

Number of Employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	33	32.1	32.0
11/20	23	22.3	54.4
21/30	10	9.7	64.1
31/40	5	4.9	68.9
41/50	7	6.8	75.7
51/60	3	2.9	78.6
61/70	5	4.9	83.5
71/100	4	3.9	87.4
101/130	6	5.8	93.2
131/160	3	2.9	96.1
161/190	2	1.9	98.1
191 and over	2	1.9	100.0
Total	103	100.0	

Total number of employees affected: 7 113

Median size of units: 18 employees

Average size of units: 68.4

Newly organized: 5 158 employees

Previously organized: 1 955 employees

Table 13
Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1995-96

Region	Number of Days	Percentage of Total Days
Newfoundland	6	2.76
Prince Edward Island	0	0.0
Nova Scotia	1	0.46
New Brunswick	1	0.46
Quebec	65	29.95
Ontario	71	32.72
Manitoba	12	5.54
Saskatchewan	6	2.76
Alberta	12	5.54
British Columbia	37	17.05
Northwest Territories	6	2.76
Yukon Territory	0	0.0
Total	217	100.0

Table 14
Number of Cases Heard by Type of Application in 1995-96*

Type of Application	Number Heard
Review	9
Geographical Certification	1
Appointment of Employer Representative	2
Certification	11
Single Employer Declaration	7
Determination of Existence of Collective Agreement	1
Sale of Business	8
Unlawful Strike/Lockout	6
Unfair Labour Practice Complaint	128
Consent to Prosecute	1
Request for Access to Employer's Premises	1
Safety	19
Total	194

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1996 (with comparative figures for the year ended March 31, 1995)

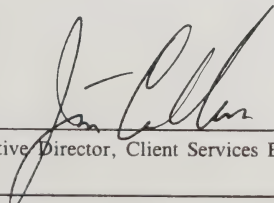
	1996	1995
Salaries and wages	\$ 5,432,107	\$ 5,459,467
Contribution to employee benefit plan	802,000	807,000
Transportation and Communications	977,332	966,941
Information	46,612	40,978
Professional and special services	903,001	793,798
Rentals	104,291	95,690
Purchased repair and upkeep	73,095	92,951
Utilities, materials and supplies	202,826	168,720
All other expenditures	14,363	12,614
Capital	235,330	216,862
Accommodation provided by D.P.W.	2,260,000	1,350,000
D.S.S. cheque issue	11,000	11,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	<u>335,000</u>	<u>261,000</u>
Total Expenditures	<u>\$11,396,957</u>	<u>\$10,277,021</u>

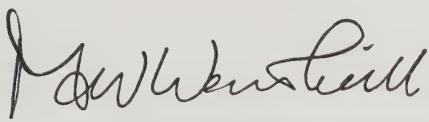
Total expenditures provided by:

Human Resources Development Vote 40	\$ 7,988,957	\$ 7,848,021
Employee Benefits	802,000	807,000
O.G.D. which provided services without charge	<u>2,606,000</u>	<u>1,622,000</u>
	<u>\$11,396,957</u>	<u>\$10,277,021</u>

Certified correct:

Approved:


Executive Director, Client Services Branch


Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1996
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1995)

	1996	1995
Traitement et salaires	5 432 107 \$	5 459 467 \$
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	802 000	807 000
Transports et Communications	977 332	966 941
Information	46 612	40 978
Services professionnels et spéciaux	903 001	793 798
Location	104 291	95 690
Achat de services de réparation et d'entretien	73 095	92 951
Services publics, fournitures et approvisionnements	202 826	168 720
Autres dépenses	14 363	12 614
Capital	235 330	216 862
Locaux fournis par le MTP	2 260 000	1 350 000
Emission des chèques par le MAS	11 000	11 000
Primes d'assurance versées par le SCT	335 000	261 000
Total des dépenses	11 396 957 \$	10 277 021 \$
Dépenses totales prévues par:		
Crédit n° 40, Développement des ressources humaines	7 988 957 \$	7 848 021 \$
Avantages sociaux	802 000	807 000
A.M.F., ayant fourni des services sans frais	2 606 000 \$	1 622 000
	11 396 957 \$	10 277 021 \$

Approuvé:

Attesté:

Directeur exécutif, Direction générale des Services
à la clientèle

Président

Tableau 14		Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire en 1995-1996*	
Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues		
Révision	9		
Accréditation géographique	1		
Nomination d'un représentant d'un employeur	2		
Accréditation	11		
Déclaration d'employeur unique	7		
Détermination de l'existence d'une convention collective	1		
Vente d'entreprise	8		
Arrêt de travail illégal	6		
Plainte de pratique déloyale de travail	128		
Autorisation d'intenter des poursuites	1		
Demande d'accès aux locaux de l'employeur	1		
Sécurité	19		
Total	194		

*Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 13 Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région en 1995-1996		
Région	Nombre de jours	Pourcentage
Terre-Neuve	6	2.76
Ile-du-Prince-Edouard	0	0.0
Nouvelle-Ecosse	1	0.46
Nouveau-Brunswick	1	0.46
Québec	65	29.95
Ontario	71	32.72
Manitoba	12	5.54
Saskatchewan	6	2.76
Alberta	12	5.54
Colombie-Britannique	37	17.05
Territoires du Nord-Ouest	6	2.76
Yukon	0	0.0
Total	217	100.0

Nombre total d'employés visés: 7 113
 Taille médiane des unités: 18 employés
 Taille moyenne des unités: 68,4 employés
 Employés nouvellement syndiqués: 5 158
 Employés déjà syndiqués: 1 955

Tableau 12 Taille des unités de négociation accréditées en 1995-1996			
Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	33	32.1	32.0
11/20	23	22.3	54.4
21/30	10	9.7	64.1
31/40	5	4.9	68.9
41/50	7	6.8	75.7
51/60	3	2.9	78.6
61/70	5	4.9	83.5
71/100	4	3.9	87.4
101/130	6	5.8	93.2
131/160	3	2.9	96.1
161/190	2	1.9	98.1
191 et plus	2	1.9	100.0
Total	103	100.0	

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1995-1996						
Secteur d'activité	Regues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Reglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Total	5	12	4	13	17	7
Transport aérien	2	0	0	0	0	2
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	0	0	0	0	0
Sociétés d'États	0	0	0	0	0	0
Communications	0	0	0	0	0	0
Grains et provenances	0	0	0	0	0	0
Débardage	0	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	0	0	0	0
Énergie nucléaire	0	0	0	0	0	0
Transport routier	3	2	0	2	4	2
Chemins de fer	1	0	0	4	4	3
Navigation	2	0	0	2	2	0
Divers	0	0	0	0	0	0

Tableau 11
Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1995-1996*

Secteur	d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées**												N°	Aggrées	Rejetées	Nombre d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
		530 et nombre d'affaires tranchées**																530 et nombre d'affaires tranchées**																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
		530	555	560	565	566	585	25	16	9	5306	16	29(1)					29(2)	39(1)	30(3)	16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Transport aérien	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0</

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice 530- révision, 555- accréditation, 560- déclaration d'employeur unique, 565 et 566- révocation, 585- vente d'entreprise

* Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les plaintes reçues.

Secteur d'activité	24	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	7	17	0	2	0	19	2	3	0	50
Banques	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Radiodiffusion et télévision	2	2	6	0	0	12	0	1	0	23
Sociétés d'Etat	0	28	5	0	0	4	12	0	0	41
Communications	0	0	1	0	0	4	0	0	0	10
Grains et provenances	0	0	2	1	0	4	0	0	0	7
Débarbage	0	7	0	0	2	1	0	0	0	11
Nord du Canada	0	2	2	1	0	6	0	4	0	15
Energie nucléaire	1	5	0	0	0	0	0	0	0	9
Transport routier	13	75	3	3	0	102	6	70	0	272
Chemins de fer	0	48	0	0	0	7	1	4	1	61
Navigation	0	5	2	1	0	1	0	0	0	9
Divers	3	0	1	1	0	3	0	2	0	10
Total	26	195	17	9	2	163	22	84	1	519

Tableau 9
Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1995-1996*

*Nombre d'affaires

Secteur d'activité	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Régées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	19	0	13	7	20	2
Banques	1	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	3	0	3	4	7	0
Sociétés d'Etat	39	0	18	17	35	3
Communications	5	0	8	6	14	1
Grains et provenances	0	0	1	0	1	0
Débarbage	8	2	2	5	9	2
Nord du Canada	2	0	0	1	1	0
Energie nucléaire	5	0	4	1	5	0
Transport routier	124	2	17	16	35	4
Chemins de fer	49	3	21	22	46	5
Navigation	5	0	2	3	5	1
Divers	1	0	0	0	0	0
Total	261	7	89	82	178	18

Tableau 8
Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité en 1995-1996*

Demandes d'accréditation par secteur d'activité en 1995-1996								
Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées	Total tranchées	En instance	Nombre d'affaires entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	15	14	1	1	16	5	1	2
Banques	1	1	0	0	1	0	0	0
Radio diffusion et télévision	5	5	1	1	7	2	0	2
Sociétés d'Etat	1	2	0	0	2	0	0	1
Communications	11	9	4	2	15	9	3	4
Grains et provenances	12	10	2	2	14	1	2	0
Débardage	2	0	1	1	1	1	0	0
Nord du Canada	13	11	1	0	12	4	0	0
Energie nucléaire	1	0	1	1	2	1	0	0
Transport routier	60	38	8	9	55	23	3	8
Chemins de fer	3	2	0	2	4	0	1	0
Navigation	11	3	0	5	8	6	0	0
Divers	18	9	1	4	14	8	0	0
Total	153	104	20	27	151	60	10	18

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité en 1995-1996*							
Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues	
Transport aérien	26	1	0	23	24	2	2
Banques	0	0	0	0	0	0	0
Radio diffusion et télévision	17	0	2	11	15	0	0
Sociétés d'Etat	1	0	1	1	2	1	1
Communications	5	0	1	4	5	0	0
Grains et provenances	8	0	2	0	2	1	1
Nord du Canada	4	0	4	2	6	4	4
Energie nucléaire	60	4	9	55	68	14	4
Transport routier	7	3	4	8	15	4	0
Chemins de fer	3	0	0	2	2	0	0
Navigation	6	0	1	6	7	1	0
Divers							
Total	142	12	25	121	158	37	

* Nombre d'affaires

*
** Plaintes de pratique déloyale de travail
Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1995-1996												
Tableau 4	Rég.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de Succ.	Vente d'entr.	Grève/Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total	
Transport aérien	4	15	3	3	1	2	5	45	1	2	81	
Banques	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
Radiodiffusion et télévision	52	5	2	3	62	5	0	20	0	2	151	
Sociétés d'Élar	2	1	0	0	0	0	0	41	0	2	47	
Communications	11	11	3	0	0	4	1	9	1	2	39	
Grains et provendes	9	12	1	0	1	1	0	5	0	0	29	
Débardage	2	2	1	0	0	0	0	9	5	0	20	
Nord du Canada	6	13	0	3	0	2	0	10	0	3	37	
Énergie nucléaire	48	60	0	9	8	13	3	184	15	2	347	
Transport routier	7	3	0	0	0	0	0	9	1	1	14	
Chemins de fer	7	7	0	1	1	0	1	56	19	0	87	
Navigation	2	18	0	0	0	0	0	7	0	0	27	
Divers	152	7	11	5	21	7	2	8	1	3	66	
Total	153	24	19	90	35	12	404	43	15	947		

Tableau 2 Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1995-1996							
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	42	18	25	27	34	155
Accréditation	6	35	9	27	27	47	151
Déclaration d'employeur unique	1	7	1	1	2	6	18
Revocation	0	7	0	5	3	7	22
Droits de successeur	12	7	9	17	12	30	87
Vente d'entreprise	2	10	1	3	2	9	27
Elément de la fonction publique	0	0	0	0	0	0	0
constitué en corporation	0	0	0	0	0	0	0
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	0	1	3	1	0	0	5
Changement technologique	0	0	0	0	2	0	2
Grève ou lock-out illégal	0	3	2	6	0	6	17
Pratique déloyale de travail	37	83	14	90	63	52	339
Sécurité	1	22	0	5	4	7	39
Divers	1	1	0	4	2	4	12
Total	69	218	57	184	144	202	874

Tableau 3 Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1995-1996							
Genre d'affaire	Reportées de 1994-95	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/Réglées	Total tranchées	Reportées en 1996-97
Révision	58	152	107	32	16	155	55
Accréditation	58	153	104	20	27	151	60
Déclaration d'employeur unique	20	24	6	2	10	18	26
Revocation	10	19	15	5	2	22	7
Droits de successeur	6	90	81	1	5	87	9
Vente d'entreprise	24	35	9	3	15	27	32
Elément de la fonction publique constitué en	0	0	0	0	0	0	0
corporation	0	0	0	0	0	0	0
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	10	2	1	2	2	5	7
Changement technologique	1	1	0	0	2	2	0
Grève ou lock-out illégal	9	12	4	0	13	17	4
Pratique déloyale de travail	395	404	20	114	205	339	460
Sécurité	16	43	2	5	32	39	20
Divers	6	12	8	0	4	12	5
Total	613	947	357	184	333	874	685

Tableau 1A Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1995-1996									
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada		
Révision	11	40	11	31	20	39	152		
Accréditation	5	39	6	25	27	51	153		
Déclaration d'employeur unique	1	10	2	6	2	3	24		
Révocation	0	3	1	5	2	8	19		
Droits de successeur	12	9	7	18	13	31	90		
Vente d'entreprise	12	2	6	3	9	35	67		
Élément de la fonction publique	0	0	0	0	0	0	0		
constitué en corporation									
Détermination de l'existence									
d'une convention collective/									
employés visés	0	0	0	2	0	0	2		
Changement technologique	0	0	0	0	1	0	1		
Grève ou lock-out illégal	3	2	2	0	5	12	24		
Pratique déloyale de travail	32	101	13	155	38	65	404		
Sécurité	1	19	0	7	4	12	43		
Divers	1	2	0	3	2	4	12		
Total	78	227	48	255	123	260	991		

Tableau 1B Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1995-1996														
	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révec.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Change. tech.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité	Divers	Total		
T.-N.	4			1		2		0	5			19		
I.-P.-E.	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2		
N.-E.	5	0	0	0	8	1	0	0	16	0	0	31		
N.-B.	1	1	0	0	3	0	0	0	10	0	0	15		
Qc.	41	39	10	3	9	12	0	3	101	19	2	239		
Ont.	42	39	8	6	24	8	0	4	171	7	5	314		
Man.	7	7	2	0	5	1	0	0	10	2	2	36		
Sask.	7	2	0	0	4	1	0	0	3	1	0	19		
Alb.	5	9	0	2	5	1	0	0	22	1	0	45		
C.-B.	33	37	3	5	30	6	0	5	54	12	1	186		
T.-N.-O.	4	8	0	2	0	0	0	0	9	0	3	26		
Yukon	2	7	0	1	0	3	0	0	2	0	0	15		
Total	152	153	24	19	90	35	1	12	404	43	14	947		

* Plaintes de pratique déloyale de travail

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil. Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figureraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondront à l'année financière qui se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A	Demandes reçues, par genre d'affaire et par région
Tableau 1B	Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire
Tableau 2	Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région
Tableau 3	Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées
Tableau 4	Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité
Tableau 5	Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité
Tableau 6	Demandes d'accréditation par secteur d'activité
Tableau 7	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs par secteur d'activité
Tableau 8	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats par secteur d'activité
Tableau 9	Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité
Tableau 10	Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité
Tableau 11	Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité
Tableau 12	Taille des unités de négociation accréditées
Tableau 13	Nombre et pourcentage de jours d'audiences par région
Tableau 14	Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire

estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

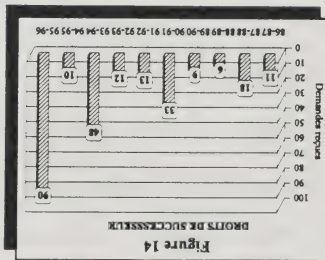
La figure 13 a été remaniée pour faire une distinction entre les renvois et les plaintes déposées en vertu de la Partie II du Code. Ainsi, on constate que les plaintes sont généralement plus nombreuses que les renvois

Le Conseil a reçu 43 demandes alléguant violation soit de l'article 129, soit de l'article 133 du Code en 1995-1996, soit le nombre le plus élevé depuis 1991-1992. De ce total, 15 étaient des renvois de décisions d'agents de sécurité; 3 provenant du secteur du débardage, 1 de la Société canadienne des postes et 11 du secteur ferroviaire. Des 12 demandes que le Conseil a tranchées cette année aucune n'a été agréée, 5 ont été rejetées et les 7 autres ont fait l'objet d'un règlement entre les parties.

Par ailleurs, 28 plaintes portant sur l'imposition d'une mesure disciplinaire à un employé pour avoir invoqué son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux ont été déposées. Le secteur des messageries à lui seul revendique 15 ferrovairiens en compte huit. Plus de 92 % des 27 plaintes tranchées par le Conseil ont fait l'objet d'un désestiment alors que la moyenne des 10 dernières années à cet égard s'élève à 69 %. Ce taux de désestiment élevé est attribuable à l'échec des dispositions du Code qui protègent contre les représailles tout employé qui exerce son droit de refuser de travailler. Par ailleurs, deux plaintes ont été agréées et aucune n'a été rejetée.

Droits de successeur

Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises.



Ainsi, le syndicat successeur pourrait en vertu du Code être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujéti à la convention collective en vigueur.

Le Conseil a reçu 90 demandes concernant les droits de successeur. Ces demandes constituent la plus importante augmentation du volume d'affaires du Conseil pour l'année 1995-1996. Il est bien connu que le Syndicat national des travailleurs et travailleuses en communications, très engagé dans le secteur de la diffusion au Canada, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont fusionné. Sixante-deux demandes ont été acheminées au Conseil pour effectuer le transfert de compétence occasionné par cette fusion.

Par ailleurs, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des

Divers

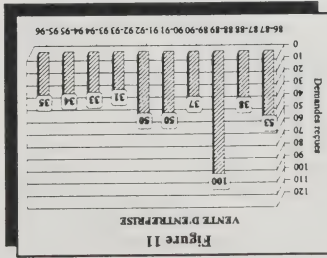
transports et autres ouvriers ont fonctionné. La Fraternité était très active dans les secteurs des transports ferroviaire, routier et maritime. De fait, la section locale 400 de la Fraternité a choisi de ne pas se joindre aux TCA-Canada, préférant s'allier au Syndicat international des débardeurs et magasiniers sur la côte ouest. Le SIDM est le syndicat le plus influent dans le secteur maritime de Colombie-Britannique. Dix-huit demandes ont été adressées au Conseil pour actualiser le transfert de compétence de la Fraternité au SIDM. Des 87 demandes tranchées par le Conseil, 81 ont été agréées, 5 retirées et 1 rejetée.

En 1995-1996, 14 demandes diverses ont été présentées devant le Conseil, réparties comme suit: 6 demandes de dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour fédérale aux fins d'exécution; 2 demandes concernant la détermination, soit de l'existence d'une convention collective, soit des employés qu'elle vise; 2 demandes d'accès prioritaire par un syndicat aux installations de l'employeur en vue d'y mener une campagne de demande syndicalisation; 1 demande d'exemption de l'obligation de verser des cotisations syndicales pour des motifs d'ordre religieux; 1 demande de consentement à la modification des conditions d'emploi d'employés en cours de négociations collectives; 1 demande de consentement à la révision de la durée de la convention collective en cours; et 1 demande de détermination des droits d'un représentant patronal oeuvrant dans le secteur du débardage, en vertu de l'article 34 du Code.

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Si le Conseil fait la déclaration demandée et que les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs)

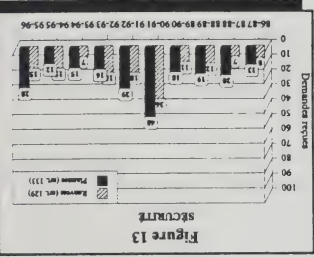
Déclaration d'employeur unique

Le Conseil a reçu 35 demandes en 1995-1996, soit 1 de plus que l'année précédente. Ces demandes provenaient en majorité des secteurs traditionnels sujets à ce type d'affaires, soit les transports routier (13 demandes) et maritime (8 demandes). Suivirent les secteurs de la diffusion avec 5 demandes et de la téléphonie avec 4. Ce qui distingue les demandes de déclaration de vente d'entreprise tranchées en 1995-1996 d'années précédentes, c'est le taux élevé de règlement ou de désistement enregistré. Des 27 demandes tranchées, 15 ont fait l'objet d'un désistement, soit 55,6 %. Depuis 10 ans, la moyenne se situe à 33 % des demandes tranchées.



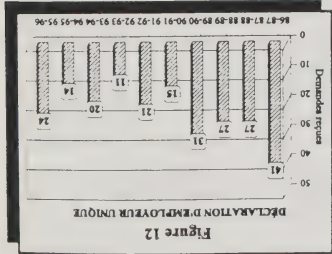
Code.

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndical, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la convention collective et précisés à l'article 44 du



Sécurité et santé au travail

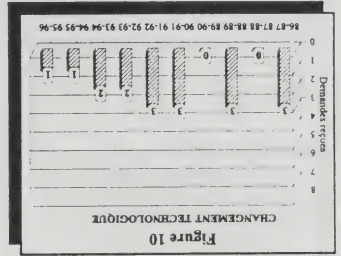
La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II de l'article 129 permet aux employés insatisfaits de la décision d'un agent de sécurité de l'agent de sécurité de renvoyer la décision en question au Conseil. En outre, l'article 133 permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils



cet égard.

peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à

Tout comme en 1994-1995, le Conseil n'a reçu qu'une seule demande, cette fois du secteur de la diffusion.



négociation.

Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les membres de l'unité de

Changement technologique

Des 155 demandes de révision que le Conseil a tranchées en 1995-1996, 107 demandes ont été agréées, 32 rejetées et 16 retirées.

l'article 18 du Code. C'est cet article qui permet au Conseil de modifier une de ses décisions antérieures, dont les certificats d'accréditation qui font l'objet de déclarations de droits de successeur. Au total, 43 dossiers de révision ont été créés par le Conseil à des fins administratives. Parmi les 109 autres demandes de révision, il y avait 27 demandes de changement de nom d'une partie, dont 25 présentées par la section locale 106 du syndicat des Teamsters, comme nous l'avons mentionné plus haut.

Des 17 demandes de déclaration de grève/lock-out illégal tranchées en 1995-1996, 4 ont été agréées et 13 ont fait l'objet d'un règlement ou d'un désistement. Par ailleurs, 7 d'entre elles ont nécessité la tenue d'une audience publique.

Révision

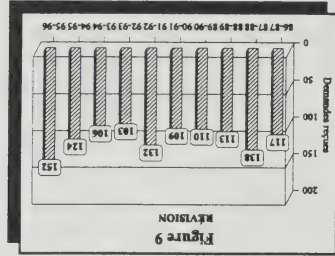
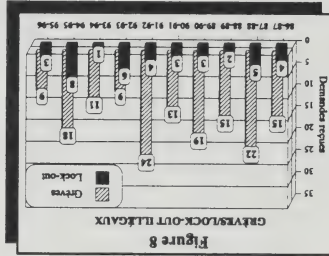
En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

Le nombre le plus important de demandes de révision des unités de négociation en 10 ans a été enregistré en 1995-1996. Les 152 demandes s'expliquent par la nature d'autres types de demandes présentées devant le Conseil. Ainsi, les 90 demandes concernant les droits de successeur présentés par des syndicats ont donné lieu à des demandes accessoires pour lesquelles le Conseil a créé 38 dossiers de révision en vertu de

employés révisés par la convention collective, alors que la moyenne des 10 dernières années est de 89 %. De ce nombre, 46 plaintes alléguaient l'utilisation de mesures coercitives par des syndicats dans le recrutement de nouveaux membres, ce que l'article 96 du Code interdit.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance d'interdiction. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande qu'un projeté ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.



d'activité normal pour ce secteur des communications, soit 19 de moins que le niveau record enregistré en 1994-1995, démontrant peu-être une stabilisation importante dans ce secteur passablement perturbé par la déréglementation. Trois secteurs du transport routier ont connu de fortes hausses: le secteur des messageries a déposé 26 plaintes, soit près du double de son niveau traditionnel, alors que le secteur du transport notifié de passagers qui est responsable en moyenne de 12 plaintes a vu son niveau d'activité quadrupler pour atteindre 56 plaintes. Notons enfin que le doublement du nombre d'affaires provenant du secteur du camionnage (passant de 47 à 98) représente un retour à la normale dans ce secteur, l'année 1994-1995 ayant été exceptionnelle à cet égard.

Près de 61 % des 339 plaintes tranchées par le Conseil ont fait l'objet d'un règlement entre les parties, une nette amélioration par rapport au niveau de 44 % des neuf années précédentes. Seulement 20 plaintes ont été agréées, alors que 114 ont été rejetées.

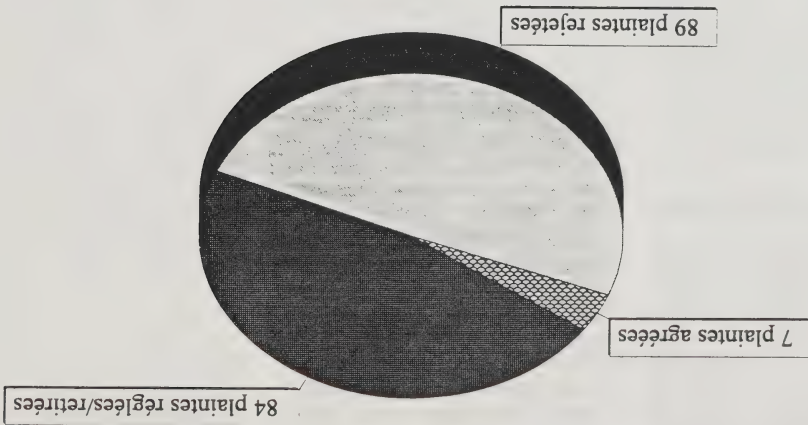
Comme en fait foi la figure 7, le Conseil a fait droit à moins de 10 % des plaintes de pratiques déloyales de travail visant les employeurs. Ce taux est toutefois supérieur à celui concernant les syndicats. Fait à noter, un plus grand nombre de plaintes visant les employeurs sont réglées ou retirées. La majorité des plaintes visant les syndicats sont déposées par des syndiqués qui contestent la qualité de la représentation syndicale auxquels ils ont eu droit, souvent lors du traitement d'un grief.

En 1995-1996, 74 % des plaintes déposées contre des syndicats alléguaient violation de l'article 37 du Code qui enjoint tout syndicat à représenter de façon juste les

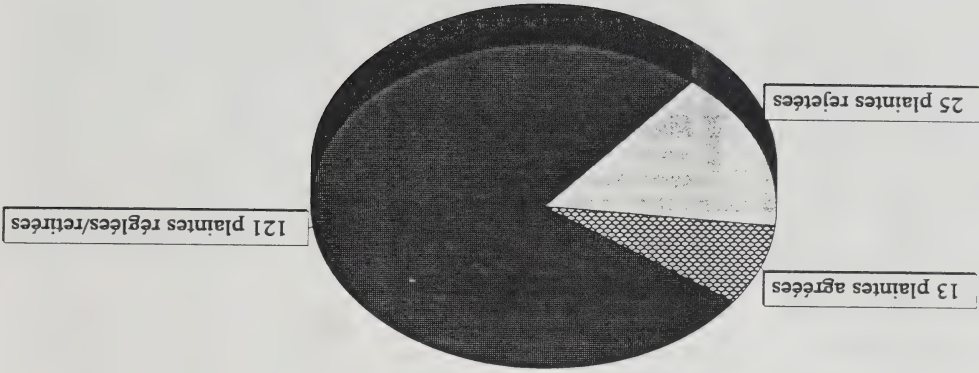
PLAINTES TRANCHEES EN 1995-96

Figure 7

Plaintes portées contre des syndicats
Total 180



Plaintes portées contre des employeurs
Total 159

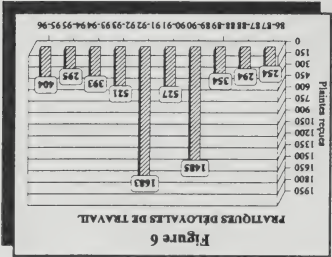


Le deuxième niveau d'activité le plus élevé des 10 dernières années a été enregistré dans le domaine des demandes de révocation. Huit demandes ont émané du secteur du transport routier alors que les secteurs du Nord, du transport aérien et de la diffusion compaïent chacun 3 demandes.

Des 22 demandes tranchées par le Conseil en 1995-1996, 15 ont été agréées, 5 rejetées et 2 retirées.

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelque'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)(g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.



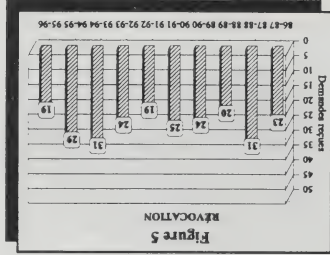
Le nombre de plaintes de pratiques déloyales de travail a grimpé de 109 affaires en 1995-1996 par rapport à l'année précédente, mettant fin à trois années consécutives en baisse. Les 20 plaintes provenant du secteur de la diffusion signalaient un retour à un taux

C'est le secteur des affaires autochtones qui est responsable de la plus forte croissance d'activité en 1995-1996: 13 demandes ont été présentées. Cette situation découle de la nouvelle politique fédérale favorisant le transfert des centres communautaires de santé et de services sociaux desservant une clientèle principalement autochtone aux conseils de bande indiens, surtout ceux des provinces de l'ouest. Ces activités, autrefois sous la gouverne de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, sont maintenant assurées au Code canadien du travail. Nous reparlerons plus longuement de cette nouvelle réalité dans le prochain rapport annuel.

Révocation

Des 151 demandes tranchées par le Conseil en 1995-1996, 104 ont été agréées, 20 rejetées et 27 retirées.

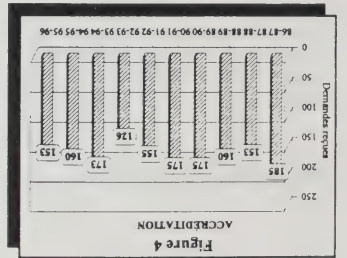
Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation



Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires régues.

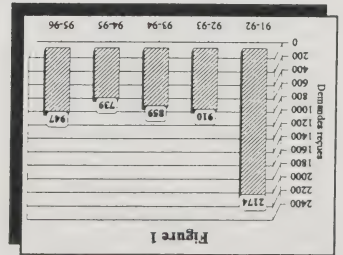
Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés domée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.



En 1995-1996, le Conseil a reçu 153 demandes d'accréditation, soit une baisse de 13 par rapport à l'année précédente. Le niveau d'activité du secteur de la téléphonie a chuté de moitié (passant de 22 à 10 demandes), demeurant toutefois supérieur à son niveau traditionnel. Les minorités et les éleveurs à grain ont connu un niveau d'activité sans précédent, étant responsables de 12 demandes, alors que la moyenne des 10 dernières années se situe à 4 demandes.

En 1995-1996, le Conseil a vu son volume d'affaires augmenter pour la première fois en trois ans, passant à 947 affaires, soit une augmentation de



208 affaires par rapport à l'année précédente. Cette augmentation s'est manifestée dans deux secteurs d'activité précis: le transport routier (154 affaires) et la diffusion (105 affaires). Dans le premier cas, l'augmentation signifie un retour au volume traditionnel d'affaires, dont les plaintes de pratiques déloyales de travail. L'augmentation s'explique aussi par la présentation de demandes de changement du nom officiel de la section locale 106 du syndicat des Tcmstères. Ce syndicat, membre de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, a demandé au Conseil de modifier tous les certificats d'accréditation qu'il détient pour refléter cette affiliation.

Dans le secteur de la diffusion, des demandes concernant les droits de successeur expliquent ce niveau élevé d'activité pour l'année 1995-1996. La fusion du Syndicat en communication et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier a centralisé la mise à jour de 58 certificats. Signations aussi une baisse du nombre d'affaires émanant des secteurs des communications, du transport aérien, du débardage et des sociétés d'Etat.

Dans les deux premiers cas, ces secteurs représentent leur soufflé après avoir vécu des changements profonds attribuables à la déréglementation. Pour ce qui est du débardage et des sociétés d'Etat (principalement la Société canadienne des postes), l'établissement de relations de travail fructueuses fait que ces secteurs jouissent d'un degré relatif de paix industrielle.

Demandes reçues par région		Figure 2	
Région	Nombre de demandes reçues	% du volume des affaires du Conseil	Total
Atlantique	66	6,97	848
Québec	238	25,13	
RCN	44	4,65	
Ontario	260	27,46	
Centre	112	11,83	
Pacifique	227	23,97	
			100%

La répartition des nouvelles affaires par région démontre une nette augmentation du nombre d'affaires traitées dans la région du Pacifique, qui connaît un essor économique soutenu depuis le début des années 1990. Ce niveau d'activité se compare au volume d'affaires de la région de l'Ontario, on a constaté une augmentation du nombre d'affaires: ce bureau retient donc le titre de bureau régional le plus actif. Les bureaux de l'Atlantique et de la région de la Capitale nationale ont maintenu leur achalandage normal, alors que la

Le nombre d'affaires en instance a augmenté de 73 affaires en 1995-1996 pour se maintenir à un niveau acceptable de 686 affaires. Nous estimons qu'il y a lieu de faire la lumière sur cet aspect du volume d'affaires du Conseil en rendant publiques les données relatives aux affaires en veilleuse. Le statut «mise en veilleuse» est attribué à toute affaire dont le traitement par le Conseil est suspendu à la demande des parties, soit parce qu'elles attendent une décision arbitrale ou judiciaire, qu'elles ont engagé des procédures devant une autre instance ou, plus communément, parce qu'elles ont choisi un cas type dont le règlement vaudra pour des affaires semblables.

Demandes en instance/veilleuse: fin de l'exercice financier		Figure 3	
En instance	En veilleuse	Différence	
91-92	2879	2435	444
92-93	1780	1110	670
93-94	778	276	502
94-95	613	173	440
95-96	686	240	446

En soustrayant le nombre d'affaires en veilleuse du nombre d'affaires en instance, la différence constitue une meilleure représentation de la proportion d'affaires que le Conseil n'a toujours pas tranchées à la fin de l'exercice financier. La figure 3 a été modifiée en conséquence. On constate donc que le volume de travail en instance à la fin de l'exercice financier demeure relativement constant au fil des ans, hormis l'année 1992-1993 où 670 demandes étaient en instance. Cette différence représente à peu près 50 % du volume d'affaires annuel du Conseil.

1. (1995), 189 N.R. 396 (C.S.C., n° 24428)
2. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 174 N.R. 255; et 94 CLC 14,042 (C.A.F., n° A-133-94); demande d'autorisation de pourvoi accordée (1995), 189 N.R. 396 (C.S.C., n° 24428)
3. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164; et 96 CLC 210-037 (CCRT n° 1050)
4. *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [1995] 3 C.F. 3 (C.A.); demande d'autorisation d'appel rejetée par la Cour suprême du Canada le 16 novembre 1995 (dossier n° 24875)
5. (1994), 95 di 34 (CCRT n° 1080)
6. *Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, précité, page 16
7. Jugement prononcé à l'audience, n° A-438-94, 16 mai 1995 (C.A.F.)
8. *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited* (1994), 95 di 14 (CCRT n° 1078)
9. (1995), 184 N.R. 253 (C.A.F., n° A-40-94)
10. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064)
11. *Terminaux portuaires du Québec Inc. c. Association des employeurs maritimes et autres*
12. *Terminaux Portuaires du Québec Inc.* (1995), 98 di 33; et 96 CLC 220-005 (CCRT n° 1124); et *Terminaux Portuaires du Québec Inc.*, 23 novembre 1995 (LD 1490)
13. [1996] 1 R.C.S. 369
14. *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; et 94 CLC 16,026 (CCRT n° 1037)
15. *Royal Oak Mines Inc. v. Canada Labour Relations Board et al.* (1994), 164 N.R. 234 (C.A.F., n° A-695-93)

La majorité a reconnu que, en règle générale, il faut laisser libre cours au processus de la libre négociation collective, principe fondamental du Code. Elle a également souligné que ce principe n'était pas prédominant dans tous les cas. Le Conseil peut

pour concevoir un redressement mettant fin à une impasse et à un long conflit amer qui fait souffrir toute une collectivité. D'après la Cour, l'ordonnance de redressement avait un lien direct avec les effets de l'omission de négocier de bonne foi et, dans la mesure du

possible, était conforme aux objectifs du Code. Le redressement pondérerait convenablement l'intérêt du public et les intérêts des parties et, selon la majorité, satisfaisait à la norme de la décision correcte.

Il était question dans *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*¹³ de la décision du Conseil¹⁴ dans laquelle celui-ci avait conclu que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi notamment en imposant une condition préalable à la négociation collective avec le syndicat. En tenant compte de la gravité particulière de l'affaire et du fait que la position de l'employeur avait complètement bloqué les négociations et que les tentatives de médiation avaient échoué, le Conseil avait ordonné à l'employeur de soumettre un projet de convention collective au syndicat. De plus, les parties disposaient de 30 jours pour s'entendre sur les quatre points toujours en litige sans quoi ces questions seraient tranchées par un arbitre. La Cour d'appel fédérale avait maintenu la décision du Conseil¹⁵. Devant la Cour suprême, l'employeur soutenait que l'ordonnance du Conseil équivalait à imposer une convention collective aux parties, pouvoir que le Conseil n'avait pas en vertu du Code. Selon l'employeur, le Conseil avait fait une erreur en ne respectant pas le principe fondamental de la libre négociation collective.

Le jugement majoritaire de la Cour suprême du Canada a maintenu la décision du Conseil. La majorité a noté que le Code confère à une partie le pouvoir de déterminer si une partie n'avait pas négocié de bonne foi. Elle a jugé que la décision du Conseil à cet égard n'était pas déraisonnable. Elle a noté en outre que le paragraphe 99(2) du Code confèrait au Conseil un rôle large et flexible en matière de redressement. D'après la majorité, le redressement imposé par le Conseil se situait à l'extrême limite de ses pouvoirs, mais n'était pas manifestement déraisonnable; au contraire, il était très judicieux et convenait aux circonstances du litige.

La Cour d'appel fédérale a confirmé¹⁶ deux décisions du Conseil¹⁷ dans lesquelles ce dernier avait conclu que le représentant patronal désigné aux termes du paragraphe 34(4) du Code avait le pouvoir de déterminer la corrélation et de la réclamer aux employeurs visés par l'accréditation géographique afin d'être en mesure d'exécuter toutes les obligations que lui impose la Partie I du Code. Le Conseil avait donc ordonné à TPQ de payer à l'ABEM, le représentant patronal, sa quote-part des frais engagés par l'ABEM. Devant le refus de TPQ de se conformer à cette ordonnance, le Conseil avait déposé, à la demande de l'ABEM, son ordonnance à la Cour fédérale, en vertu de l'article 23 du Code, la rendant ainsi exécutoire.

TPQ demandait à la Cour d'appel fédérale d'annuler ces deux décisions du Conseil parce que le Conseil n'avait pas compétence pour entendre le litige. Elle soutenait que le litige portait sur une réclamation financière et était de nature civile. De plus, selon TPQ, le Parlement ne pouvait conférer cette compétence de nature civile au Conseil. TPQ soutenait également que le Conseil avait enfreint les règles de justice naturelle.

La Cour d'appel fédérale a d'abord jugé que, aux termes des paragraphes 34(5) et 34(7) du Code, le Conseil avait la compétence pour statuer sur la demande de l'ABEM. Selon la Cour, l'attribution de ce pouvoir était constitutionnel puisqu'elle relevait du pouvoir du Parlement de régir les relations de travail des entreprises fédérales. La Cour a également jugé que le Conseil n'avait pas enfreint les règles de justice naturelle en agissant comme il l'avait fait. Enfin, elle a rejeté les demandes de révision judiciaire car la décision du Conseil n'était pas déraisonnable.

Dans cette affaire complexe, au moment d'ordonner la tenue du scrutin, le banc initial avait en main des lettres des requérants qui s'opposaient au syndicat et demandaient la tenue d'un scrutin. À la suite du scrutin, la demande du syndicat avait été rejetée. Le syndicat avait demandé au Conseil de réexaminer sa décision. La demande avait été renvoyée au Conseil au complet, qui avait décidé que le banc initial n'avait pas suivi la politique du Conseil et avait donc renvoyé l'affaire au banc initial. Ce banc avait ensuite agréé la demande d'accréditation du syndicat. Le Conseil au complet n'avait pas avisé les requérants de cette deuxième demande, car ils n'étaient ni parties ni intervenants, puisque des pétitions ou lettres n'accordaient pas aux employés un droit systématique de participer aux procédures d'accréditation ou le statu d'intervenant¹⁸.

Sur ce point précis, la Cour a jugé que le Conseil avait violé les principes de justice naturelle ainsi que l'article 10 de son propre Règlement. Elle estimait que les requérants étaient concernés au plus haut point par l'affaire et qu'une décision défavorable influencerait sans aucun doute sur leurs intérêts. Les requérants avaient tout lieu de croire qu'on avait tenu compte de leurs observations et que l'affaire avait été réglée dans leur intérêt, tandis que, à leur insu, le Conseil était arrivé à la conclusion contraire. Pour ces motifs, la décision du Conseil au complet et le certificat d'accréditation qui en a découlé ont été annulés.

Prince Rupert Grain Ltd.

Dans *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, la Cour suprême du Canada a annulé l'arrêt de la Cour d'appel fédérale² et a rétabli la décision du Conseil n° 1050³. Le Conseil avait rejeté la demande d'accréditation présentée par le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 514 (Ship and Dock Foremen), au nom des contremaîtres qui travaillaient au terminal de Prince Rupert Grain Ltd. (PRG). Faisant valoir l'objectif de la stabilité industrielle, le Conseil avait conclu que l'unité chez un seul employeur visée n'était pas habile à négocier et que l'unité habile à négocier comprenait tous les contremaîtres employés par tous les membres de la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, dont PRG faisait partie. En rétablissant la décision du Conseil, la Cour suprême du Canada reconnaissait l'intention du Parlement de conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement. Selon la Cour, pour rendre une telle décision le Conseil doit utiliser ses pouvoirs et ses connaissances dans le domaine des relations du travail: il s'agit d'une décision qui convient éminemment à un conseil des relations du travail. La Cour suprême du Canada, contrairement à la Cour d'appel fédérale, n'était pas d'avis que le Conseil avait outrepassé sa compétence. La Cour a conclu à l'unanimité que le Conseil n'avait pas outrepassé sa compétence en habile à négocier. Le Conseil n'avait pas imposé au syndicat l'unité multipartenale, et donc de taille plus importante, qu'il proposait; il s'agissait d'une simple suggestion, et

Hydro-Québec

La Cour d'appel fédérale a maintenu⁴ la décision rendue par le Conseil dans *Hydro-Québec*⁵. Dans cette décision, le Conseil avait rejeté une demande d'accréditation en vue de représenter tous les ingénieurs qui travaillaient pour la direction Gestion Nucleaire d'Hydro-Québec parce qu'Hydro-Québec n'était pas assujettie au Code en raison de l'immunité de la Couronne dont elle bénéficie aux termes de l'article 13 de sa loi habitante.

La Cour d'appel fédérale a confirmé le raisonnement du Conseil en égard à l'absence d'intention claire du Parlement d'appliquer à Hydro-Québec, dans la mesure où elle exploite une centrale nucléaire, les dispositions de la Partie I du Code du travail. Selon la Cour, il n'existe dans le Code aucune disposition qui permette de conclure que le législateur, par déduction nécessaire, voulait que le Code s'applique à Hydro-Québec. La Cour a également rejeté la prétention selon laquelle Hydro-Québec avait renoncé à son immunité en signant une convention collective puisque cette dernière avait été conclue sous le régime du Code du travail du Québec. Par ailleurs, elle a jugé que l'obtention d'un permis d'exploitation en vertu de la Loi sur le contrôle de

l'énergie atomique ne permet pas de conclure que l'avantage reçu était assujéti au Code canadien du travail. Ainsi, la Cour a rejeté la demande de révision judiciaire et a invité le Parlement à assumer ses responsabilités dans les plus brefs délais de manière à combler le vide dans lequel se trouvent les membres du syndicat requérant⁶.

Cape Breton and Central Nova Scotia Railway Limited

La Cour fédérale d'appel devait déterminer dans *Fraternité des cheminiers de fer nationaux du Canada et autres*⁷ si le Conseil avait fait une erreur dans sa décision n° 1078⁸ en statuant que le Cape Breton and Central Nova Scotia Railway (CB&CNS) n'était pas une entreprise fédérale. Le Conseil avait conclu que l'exploitation du tronçon secondaire par CB&CNS était tout à fait indépendante de la gestion par CN de son réseau interprovincial. Pour cette raison, il avait rejeté une demande de déclaration de vente d'entreprise puisque, pour que le Conseil puisse faire une telle déclaration, il faut que le vendeur et l'acheteur relèvent tous deux de la compétence fédérale.

Devant la Cour, le syndicat requérant a argumenté de nouveau que le tronçon secondaire était partie intégrante de l'entreprise dirigée par le Conseil en statuant que le Conseil n'avait pas erré dans ses conclusions de faits ou dans son application des critères établis par la Cour suprême pour déterminer l'étendue des entreprises fédérales.

Ian Raeburn et autres

Dans *Raeburn et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*⁹, la Cour devait déterminer si les

1. (1995), 97 di 139; et 95 CLLC 220-050 (CCRT n° 1119)
2. (1995), 97 di 156 (CCRT n° 1121)
3. [1990] 3 R.C.S. 1112
4. (1995), 98 di 1 (CCRT n° 1116)
5. (1992), 88 di 26 (CCRT n° 944)
6. (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117, demande de révision judiciaire retirée (A-328-95)
7. (1992), 90 di 21 (CCRT n° 964)
8. (1995), 98 di 18 (CCRT n° 1123)
9. (1995), 98 di 33; et 96 CLLC 220-005 (CCRT n° 1124)
10. (1995), 98 di 134 (CCRT n° 1129)
11. *Antonia Di Palma* (1995), 98 di 161 (CCRT n° 1131)
12. *Bidulka c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 3 C.F. 630 (C.A.); et *Canada (Attorney General) v. Bonfá* (1989), 73 D.L.R. (4th) 364; et 113 N.R. 224 (C.A.F., n° A-138-89)
13. (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133)
14. [1994] 1 R.C.S. 878
15. *Bunge du Canada Limitée* (1995), 99 di 24 (CCRT n° 1134)
16. (1995), 99 di 37 (CCRT n° 1135)
17. (1995), 99 di 56 (CCRT n° 1137)
18. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064), la Cour a accueilli la demande
19. *Raeburn et al. v. Canada Labour Relations Board et al.* (1995), 184 N.R. 253 (C.A.F., n° A-40-94)
20. *Atomic Transportation System Inc.* (1994), 94 di 48 (CCRT n° 1064)
21. (1995), 99 di 86 (CCRT n° 1141), demande de révision judiciaire retirée (A-648-95)
22. *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126 (CCRT n° 1147)
23. (1995), 100 di 11 (CCRT n° 1150)
24. *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153), demande de révision judiciaire en instance
25. (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can L.R.B.R. 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), demande rejetée
26. (1996), 100 di 50 (CCRT n° 1154)
27. *Société Radio-Canada* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)
28. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1996), décision du CCRT n° 1155, non encore rapportée
29. *Grain Workers Union, Local 333 v. British Columbia Terminal Elevator Operators' Association and Prince Rupert Grain Ltd.* (1989), 101 N.R. 105 (C.A.F., n° A-931-88)
30. (1996), 96 CLLC 220-025; décision du CCRT n° 1156, non encore rapportée en français; demande de révision judiciaire présentée le 1^{er} avril 1996 (*International Longshoremens' and Warehousemen's Union, Local 502 v. Rodney McLean*, n° A-285-96, 26 septembre 1996 (C.A.F.))

syndicat n'avait pas établi et appliqué des règles de placement justes et non discriminatoires.

Le Conseil a examiné le processus utilisé par le syndicat dans l'élaboration de règles grâce auxquelles les membres «occasionnels» du syndicat pouvaient se déplacer sur les tableaux et ainsi obtenir du travail. Il a remarqué que, nonobstant les dispositions de l'article 69, aucune politique officielle de placement n'avait été préparée, promulguée et mise en place ou affichée avant 1994, soit à la suite de

la présente plainte. Selon le Conseil, le traitement de faveur accordé aux parents de membres du syndicat dans le cadre du processus de placement équivalait à du népotisme, qui était enchâssé dans la politique syndicale. Le Conseil a conclu que la politique en vertu de laquelle le syndicat faisait une distinction entre les parents de membres du syndicat et les autres relevait de la définition de conduite discriminatoire figurant à l'article 69 du Code.

Le Conseil a rejeté l'argument du syndicat selon lequel la plainte était

irrecevable. En l'espèce, il se préoccupait du fait que l'établissement de la politique régissant le placement comportait une violation de l'article 69. Par conséquent, la violation par le syndicat était continue et ne visait pas un événement ou un employé en particulier. Le Conseil a donc saisi de l'affaire et a ordonné qu'une audience soit de nouveau convoquée pour fournir aux parties l'occasion de se prononcer sur l'ordonnance qu'il devrait rendre et les redressements qu'il devrait accorder.

Code, le Conseil exercera son pouvoir discrétionnaire et la rejettera.

Quant au bien-fondé de l'affaire, le Conseil a conclu que les cinq conditions préalables à une déclaration d'employeur unique avaient été remplies. PRG et la BCTEOA sont fédérale qui sont associées ou reliées; elles sont toutes deux des employeurs au sens du Code, c'est-à-dire PRG emploie des personnes pour exploiter son terminal céréalier et la BCTEOA a le statut d'«employeur» à l'égard des employés de tous ses membres pour les besoins de l'application du Code; enfin, PRG et la BCTEOA ont une direction ou un contrôle communs puisque c'est le même groupe de sociétés céréalières qui exerce essentiellement leur contrôle. En ce qui a trait au pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique, le Conseil a conclu que la rationalisation des structures de négociation constituait un motif valable, sur le plan des relations du travail, pour faire une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35. Néanmoins, à la lumière d'un arrêt rendu par la Cour d'appel³⁹, et compte tenu du fait que les parties n'avaient pas eu la possibilité d'examiner la question de l'effacement possible des droits de négociation, le Conseil a décidé de ne pas exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 35 et a rejeté la demande.

La politique du syndicat concernant son bureau de placement est discriminatoire et contrevient au Code

Dans *Rodney McLean*³⁰, un débardeur occasionnel qui est membre du Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502, a déposé une plainte en vertu de l'article 69 du Code, alléguant que le

une retraite anticipée avec prime. De plus, l'employeur a agi ainsi en sachant pertinemment quelle était la position du syndicat sur la question et avant de discuter avec ce dernier de l'attribution des primes. Selon le Conseil, cette démarche a miné les efforts déployés par le syndicat pour représenter ses membres. Le Conseil a conclu que l'employeur n'avait pas respecté les principes régissant son rôle dans les communications avec les employés³⁷ et qu'il avait donc enfreint le paragraphe 94(1) du Code.

Employeur autorisé à présenter une demande de déclaration d'employeur unique

À la suite de demandes d'accréditation, Prince Rupert Grain Ltd. (PRG) a présenté une demande en vertu de l'article 35 du Code en vue d'obtenir du Conseil une déclaration selon laquelle PRG et la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) constituaient un employeur unique aux fins d'application de la Partie I du Code³⁸.

À titre de question préliminaire, le Conseil devait décider si l'employeur avait le droit de présenter une telle demande. Reconnaisant que son pouvoir à l'égard des demandes fondées sur l'article 35 est discrétionnaire et qu'il peut l'exercer de son propre chef sans se reporter à une demande particulière, le Conseil a conclu que l'employeur devrait avoir le droit de démontrer que la structure de son capital social ou de la compagnie ou sa structure administrative justifient une telle déclaration. Cette interprétation large de la loi ne va à l'encontre ni des objectifs ni de l'objet du Code. Toutefois, lorsque la demande de l'employeur fondée sur l'article 35 du Code contrevient aux objectifs du

nouvelle demande d'accréditation en vue de représenter une toute nouvelle unité, demandait essentiellement au Conseil de modifier la portée de l'unité existante. Le syndicat cherchait en fait à modifier son certificat d'accréditation afin d'inclure des employés qui avaient été exclus de la portée intentionnelle du certificat initial. Le Conseil a jugé que l'unité de négociation proposée était tout aussi habile à négocier que la précédente, et il a ordonné, conformément aux règles énoncées dans *Telelobe Canada*³⁵, que le caractère représentatif du syndicat soit vérifié au moyen d'un scrutin de représentation tenu auprès des employés qui n'étaient pas visés par le certificat existant.

Les communications de l'employeur avec les employés pendant les négociations doivent porter sur le milieu de travail et ne doivent pas constituer de la négociation directe

Dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*³⁶, le Conseil devait trancher une plainte fondée sur le paragraphe 94(1) du Code. CN avait annoncé la réduction de son effectif. Le syndicat s'est plaint que l'employeur avait communiqué directement avec les employés en vue de solliciter des volontaires qui accepteraient de prendre une retraite anticipée avec prime. Et le syndicat avait informé l'employeur que ses membres exerçaient sur lui des pressions pour qu'il obtienne des primes de retraite supplémentaires. En outre, l'employeur savait qu'il y avait un problème concernant la façon dont ces primes seraient attribuées. Le Conseil a conclu qu'il ne faisait aucun doute que l'employeur avait communiqué directement avec les employés afin de solliciter des volontaires qui voudraient prendre

l'article 33. La majorité a donc rejeté les deux demandes d'accréditation.

Selon le membre dissident, le Conseil n'avait pas compétence pour déterminer que l'organisation multipartite était le bon employeur pour les fins de l'accréditation en vertu de l'article 24 du Code. Il aurait statué sur les demandes d'accréditation visant le SWP à titre d'employeur, aux termes de l'article 24 du Code.

Les conversations enregistrées clandestinement ne sont pas admissibles en preuve

M. Sandhu, un employé de D.H.L. International Express Ltd., a déposé une plainte de pratique déloyale de travail, alléguant que son employeur l'avait congédié en raison de ses activités syndicales²². Le Conseil a rejeté la plainte et a conclu que le plaignant avait été congédié parce qu'il avait été pris à voler.

Toutefois, le plaignant a tenté à l'audience de produire en preuve un enregistrement clandestin de conversations qu'il avait eues avec son gestionnaire et un collègue de travail. Le Conseil en a profité pour examiner les règles régissant l'admissibilité de tels enregistrements. Après avoir examiné la pratique suivie par d'autres commissions des relations de travail, il a conclu que, s'il admettait ce genre de preuve sans restriction, il se trouverait à ouvrir une véritable boîte de Pandore du point de vue des relations du travail. Il a précisé que, aux termes de l'article 16, il avait toute la discrétion voulue pour admettre ou non un élément de preuve. Néanmoins, le Conseil a souligné qu'une interdiction absolue n'était pas une solution. Dans des circonstances spéciales, lorsqu'il est impossible d'obtenir la

La Selaïr Pilots Association s'occupait du programme de technologie de l'aéronautique offert au Selkirk College, et elle demeure une entité juridique distincte. Le collège s'est opposé à la demande en soutenant que Selaïr était le véritable employeur. Pour sa part, Selaïr a maintenu qu'un des deux employés devait être exclu de l'unité de négociation parce qu'il remplissait des fonctions de gestion. Elle a en outre prétendu que l'unité de négociation proposée n'était pas habile à négocier, puisqu'elle réunissait un superviseur et son subalterne immédiat.

S'appuyant sur une décision du conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique, le Conseil a Selaïr étaient distinctes de celles du collège et qu'elles relevaient de la compétence fédérale. Le Conseil a

Il y a lieu d'inclure des superviseurs et d'autres employés dans une unité de négociation

preuve autrement, par exemple, un enregistrement pouvait être utile. À partir de ces conclusions, le Conseil a élaboré des critères qui pourraient servir de guide afin de déterminer si des conversations enregistrées clandestinement pouvaient être admises en preuve. Comme l'enregistrement effectué par le plaignant ne satisfaisait pas à ces critères, il n'était pas admissible.

Dans *Selaïr Pilots Association*²³, le Conseil était saisi d'une demande d'accréditation présentée par Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, section locale 26, en vue de représenter tous les mécaniciens d'entretien d'avions qui travaillaient au Selkirk College. Il n'y avait que deux employés au moment de la demande.

a été accueillie.

conclu que Selaïr était le véritable employeur, puisqu'elle exerçait un contrôle sur l'exécution du travail et qu'il lui incombait de veiller au respect de la réglementation fédérale. Le Conseil a par ailleurs jugé que la personne visée était un «employé» puisqu'elle n'accomplissait pas de fonctions de gestion. Enfin, bien que le Conseil ait reconnu que les unités de superviseurs étaient habituellement séparées des autres unités de négociation, elle a fait remarquer que cette politique pouvait faire l'objet d'exceptions. En décidant s'il y a lieu d'inclure les superviseurs avec les employés qu'ils supervisent, le Conseil tient compte d'un certain nombre de facteurs, dont le degré de conflit susceptible d'être engendré et la viabilité de l'unité de négociation. En l'espèce, il a conclu qu'il n'y avait aucune raison valable d'exclure le superviseur de l'unité priverait les deux employés de l'accès à la négociation collective, ce qui irait à l'encontre de l'intention et de l'esprit du Code. La demande d'accréditation a été accueillie.

Une demande d'accréditation est jugée être une demande de révision

Le syndicat a présenté une demande d'accréditation en vue de représenter tous les employés de Brink's qui travaillaient en Alberta²⁴. L'employeur s'est opposé à la demande visant des employés déjà régis par une ordonnance d'accréditation du Conseil, ce dernier devrait la traiter comme une demande de révision fondée sur l'article 18 du Code et non comme une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24.

Le Conseil a conclu que le syndicat, même s'il prétendait présenter une

a présentée une demande en vertu de l'article 18 du Code dans le but de faire réviser sa structure de négociation à ses installations, plus précisément en vue de regrouper dans une seule unité ses six unités de négociation existantes.

conformité avec la politique du Conseil¹⁸. Cependant, la Cour fédérale d'appel a annulé cette décision parce que le Conseil n'avait pas respecté les principes de justice naturelle¹⁹.

comme organisation multipartonale pour négocier avec une unité d'employés de l'exploitation des cinq compagnies membres de la BCTEOA, Le Conseil devait déterminer si le régime d'accréditation multipartonale s'appliquait seulement aux employés inclus dans l'ordonnance d'accréditation initiale rendue en 1977 (c'est-à-dire aux employés de l'exploitation) ou s'il englobait plutôt tous les employés des employeurs membres de la BCTEOA, y compris les contremaîtres.

Le Conseil a déterminé que la désignation faite en vertu de l'article 33 du Code définit la structure de négociation pour tous les employés des employeurs membres qui sont visés par la configuration de l'unité. Par conséquent, la BCTEOA est l'employeur de tous les employés de ses membres, et le Conseil a jugé que les syndicats requérants n'avaient pas présenté leur demande d'accréditation pour le bon employeur.

Se fondant sur les objectifs du Code, le Conseil était d'avis que sa décision en 1977 de ne pas fractionner en cinq unités distinctes les employés de l'exploitation s'appliquait également aux contremaîtres. Une interprétation différente minerait l'objectif du Code aux contremaîtres.

qui consiste à établir des régimes spéciaux de négociation et n'aurait pas pour effet de promouvoir la paix industrielle et la stabilité des relations de travail qui sont l'essence même du Code. D'ailleurs, le Conseil avait choisi en 1977 de ne pas inclure les contremaîtres et les employés de l'exploitation dans la même unité de négociation pour des raisons d'absence de communauté d'intérêts; cependant, cela ne veut pas dire que les contremaîtres n'étaient pas régis par les mêmes paramètres structurels relatifs au régime spécial de négociation que la désignation du Conseil a établi aux termes de

a été rejetée.

Resaisi du dossier, le Conseil a repris les procédures. Après avoir informé les parties et les employés en cause et leur avoir donné la possibilité de se faire entendre, le Conseil est arrivé essentiellement aux mêmes conclusions que dans sa décision antérieure²⁰. En outre, le Conseil a conclu que les nouveaux arguments soulevés par les parties intimées - selon lesquels un laps important de temps depuis la dernière décision du Conseil devrait inciter le Conseil à ordonner un scrutin - ne pouvaient réussir étant donné que le syndicat n'était pas du tout responsable des délais. De même, le fait qu'une autre association a déposé entre-temps une demande d'accréditation ou a porté des accusations d'intimidation de la part du syndicat ne pouvait changer la décision du Conseil dans la mesure où de tels faits n'étaient pas pertinents à la question devant le Conseil: la validité des cartes de membres au moment de la demande d'accréditation.

Règle de demandes d'accréditation visant un seul employeur dans le contexte d'une structure de négociation multipartonale

Le pouvoir discrétionnaire du Conseil en vertu du paragraphe 29(1) limité aux cas extraordinaires

La demande dans *Atomic Transportation System Inc.*¹⁷ a été présentée au Conseil en vue de faire réexaminer une décision rendue par le Conseil, laquelle rejetait la demande d'accréditation du syndicat. En séance plénière, le Conseil avait annulé et renvoyé la décision au banc original pour qu'il l'examine de nouveau en

Dans *Télébec Liée*¹³, le Conseil devait se prononcer sur six demandes d'accréditation présentées en vue de représenter divers groupes d'employés qui travaillaient pour Télébec. Ces demandes avaient été présentées à la suite de l'arrêt *Téléphone Givernement Inc. c. Québec (Régie des télécommunications)*¹⁴, dans lequel la Cour suprême du Canada avait conclu que les relations du travail d'une compagnie de téléphonie locale relevaient de la compétence législative du Parlement du Canada. Tous les syndicats requérants, sauf un, étaient des agents négociateurs accrédités en vertu du Code du travail du Québec.

Le Conseil devait décider s'il allait accrédi-ter les unités de négociation telles qu'elles existaient sous le régime provincial, ou les redéfinir en tenant compte des divers changements géographiques et technologiques que la compagnie avait subis au fil des ans. Il a reconnu que la structure de négociation existante n'avait pas compromis la paix industrielle. Cependant, il a souligné l'importance de déterminer la structure de négociation qui était appropriée aujourd'hui, et de ne pas la fonder sur le passé ou l'avenir de l'entreprise. Le Conseil a qualifié Télébec d'organisation qui avait récemment adopté une personnalité juridique unifiée, avec la disparition de sa structure organisationnelle birégionale, et qui subissait présentement les changements technologiques et réglementaires que connaissait le secteur des télécommunications. De plus, il a fait remarquer que l'évolution historique et les circonstances économiques avaient entraîné une multiplicité d'unités de négociation et d'agents négociateurs pour des types de postes identiques. À la lumière de ces faits, il a décidé que la meilleure façon de traiter la demande consistait à revoir la structure de négociation existante. Après avoir examiné divers facteurs,

dont la communauté d'intérêts, la sécurité d'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre dans un secteur en pleine évolution, le Conseil a conclu que deux unités seraient habiles à négocier collectivement chez Télébec: une regroupant tous les techniciens et l'autre tous les employés de bureau.

Non satisfait du caractère représentatif d'aucun des syndicats requérants, le Conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire et ordonné la tenue d'un scrutin de représentation aux termes du paragraphe 29(1), compte tenu des circonstances exceptionnelles de la demande, à savoir le transfert de compétence qui avait lieu dans un contexte de relations du travail particulier, caractérisé par le maccraudage syndical et des demandes de révision de toutes les unités de négociation.

Le Conseil refuse de réviser la structure géographique de négociation du secteur du débarquement dans le port de Québec

Par ailleurs, les autres motifs que Bunge a invoqués à l'appui de sa demande n'ont pas été prouvés, à savoir l'augmentation des coûts de main-d'œuvre engendrée par l'emploi de débardeurs pour charger les navires océaniques, les exigences relatives aux délais de rappel au travail et l'effet négatif sur sa position concurrentielle. Le Conseil n'a trouvé aucun motif valable qui justifierait la modification de l'unité de négociation représentée par le SCFP et la fragmentation conséquente de l'unité géographique des débardeurs dans le port de Québec.

Bunge du Canada Liée a présentée une demande de révision en vertu de l'article 18 du Code canadien du travail dans le but de faire modifier l'ordonnance d'accréditation de ses employés détenue par le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 3751¹⁵ (SCFP). Bunge voulait inclure, dans son unité de négociation composée de tous les employés qui travaillaient au terminal céréalier du port de Québec, tous les employés qui chargeaient les navires océaniques. Ces employés étaient déjà visés par l'ordonnance d'accréditation géographique détenue par l'Association internationale des débardeurs, section locale 1739. Comme la demande touchait indirectement la structure de négociation existante du secteur du

Un motif solide est nécessaire pour justifier toute demande de révision d'une structure de négociation existante

Dans *Energie atomique du Canada Limitée*¹⁶, une société d'Etat fédérale

débarquement, le Conseil a accordé le statut de mis en cause à tous les employés visés par l'ordonnance d'accréditation géographique dans le port de Québec.

d'Air Canada, d'une décision dans laquelle l'agent de sécurité concluait à l'absence de danger¹¹. M^{me} D^l Palma, au cours d'un vol, a ressenti des malaises peu de temps avant l'atterrissage. Cette condition résultait selon elle d'un manque d'air dans l'appareil. Le pilote refusant d'augmenter le flux d'air, M^{me} D^l Palma a refusé de continuer de travailler.

La procédure applicable au refus de travailler à bord d'aéronefs en service n'a pas été suivie car l'employeur n'a pas jugé que les agissements de M^{me} D^l Palma constituaient un refus de travailler. Une enquête officielle n'a été menée que trois mois après l'incident. Compte tenu des arrêts récents de la Cour d'appel fédérale¹² concernant l'interprétation des dispositions du Code sur le droit de refus de travailler, le Conseil a jugé qu'il devait déterminer si l'agent de sécurité avait raison de conclure qu'au moment de son enquête, il y avait absence de danger, et non si l'employé avait raison initialement de penser qu'il existait un danger. Le Conseil a précisé que le danger perçu par l'employé doit revêtir un caractère immédiat et réel. Selon le Conseil, ce n'était pas le cas en l'espèce. Pour un niveau d'intégration et un degré de coopération suffisants pour permettre au Conseil de conclure qu'il était en présence d'une seule et unique entreprise. Il a jugé, selon la preuve, que la division en question n'exerçait pas d'activités interprovinciales de façon régulière et n'était pas une entreprise essentielle à l'entreprise fédérale principale. Le Conseil a donc rejeté la demande.

Un danger au sens du Code doit être immédiat et réel

Le Conseil a été saisi en vertu du paragraphe 129(5) du Code d'un renvoi, par un agent de bord

déclaration de vente d'entreprise soit rendue, le vendeur et l'acquéreur devaient relever de la compétence fédérale.

Pour déterminer la compétence des provinces, le Conseil a examiné la compétence des provinces en matière de vente d'entreprise. Le Conseil a conclu que la compétence des provinces en matière de vente d'entreprise est essentielle à une entreprise fédérale. L'entreprise visée, soit Clarke Transport Canada Inc./Newcap Inc., est composée de plusieurs divisions qui existaient de façon autonome avant une fusion de ces sociétés en janvier 1994. En examinant la divisibilité de l'entreprise sur le plan constitutionnel, le Conseil a jugé que chaque volet avait conservé sa finalité et que l'exploitation de Clarke ne possédait pas un niveau d'intégration et un degré de coopération suffisants pour permettre au Conseil de conclure qu'il était en présence d'une seule et unique entreprise. Il a jugé, selon la preuve, que la division en question n'exerçait pas d'activités interprovinciales de façon régulière et n'était pas une entreprise essentielle à l'entreprise fédérale principale. Le Conseil a donc rejeté la demande.

Pour rendre une déclaration de vente d'entreprise, le vendeur et l'acquéreur doivent relever de la compétence fédérale

Dans *Les Transports Provost Inc./Provost Bulk Transport Inc.*¹⁰, il s'agissait d'une demande visant à obtenir une déclaration de vente d'entreprise aux termes de l'article 44 du Code. D'après le requérant, il y a eu vente lorsque Transports Provost a cédé à Clarke Transport un contrat de transport de matériaux de gypse. Le Conseil a précisé que pour qu'une

Lire, le Conseil a conclu que, en ce qui concerne les atelières ferroviaires, la mobilité latérale et la sécurité à long terme des employés, ainsi que l'efficacité dans l'application des conventions collectives, sont considérées comme plus grandes lorsque l'unité de négociation est regroupée. Ces facteurs, de conclure le Conseil, étaient encore plus convainquants lorsqu'il s'agissait d'un effectif plus restreint ou, comme ici, la taille des unités existantes variait entre 4 et 110 employés.

rejetée. Par contre, parce que l'entreprise principale a étendu ses activités interprovinciales, elle relève pied; en outre, il a ordonné à l'employeur de permettre au syndicat de tenir des réunions avec ses employés pendant les heures de travail et de payer les frais de transport et d'hébergement, les repas et les autres menus frais.

Les pouvoirs du représentant patronal incluent le pouvoir d'imposer une cotisation aux employés qu'il représente

Le Conseil ordonne un large éventail de mesures de redressement pour remédier aux effets de pratiques déloyales de travail

En raison de l'expansion de ses activités interprovinciales, une entreprise dont la structure était jusqu'à provinciale relève de la compétence fédérale

Le syndicat alléguait dans *VOCM Radio Newfoundland Limited et VOCM News Inc.* que l'employeur avait commis des pratiques déloyales de travail en tenant des réunions avec ses employés dans le but de discuter de la campagne de syndicalisation. Le syndicat a prétendu par la suite que l'employeur avait mis à pied huit employés qui étaient des présumés partisans du syndicat.

Le Conseil a conclu que les réunions tenues par l'employeur dépassaient de loin la neutralité exigée d'un employeur dans le cadre d'une campagne de syndicalisation et qu'il dissuader ses employés de se syndiquer. En outre, comme l'employeur ne s'était pas acquitté de la charge de la preuve et qu'il n'avait pas démontré, d'après la prépondérance de la preuve, qu'il n'avait été animé d'aucun sentiment antisyndical lorsqu'il avait mis à pied les employés en question, le Conseil a conclu que l'employeur avait entrepris des mesures de redressement, éventuellement de mesures de redressement,

employeur unique.

Le Conseil avait déjà conclu dans *Exalta Transport Corp. et Chief Transport Ltd.* que les entreprises en question constituaient une seule entité, mais il avait rejeté la demande d'accréditation dans cette affaire, ayant jugé que les compagnies relevant de la compétence provinciale. En l'espèce, comme rien d'important n'a changé par rapport à la structure des compagnies, la demande fondée sur l'article 35 a été

traiter une telle demande.

Le Conseil a d'abord examiné le rôle du représentant patronal et a conclu que celui-ci était une entité distincte de celle des employés individuels possédant ses pouvoirs propres. Il a conclu en outre que le représentant patronal avait non seulement le pouvoir mais le devoir d'assumer, au nom de tous les employés membres, toutes les obligations de la Partie I qui incombent à un employeur et qui les lient à cet égard. Le représentant patronal doit disposer des moyens nécessaires pour assumer entièrement et efficacement ses obligations aux termes de la Partie I. D'après le Conseil, l'exercice de la fonction de représentant patronal implique inévitablement des coûts de mise sur pied et de fonctionnement d'un tel

Refus d'attribuer les dépens à un employeur qui demande un dédommagement dans une affaire non fondée

La décision rendue dans *Herben Howe*¹ portait sur une plainte déposée par le Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 500, au nom de M. Howe. Ce dernier alléguait aux termes du paragraphe 133(1) du Code canadien du travail que son employeur, Vancouver Wharves Limited, avait enfreint les sous-alinéas 147a(i), (ii) et (iii) en le mettant à pied en raison des activités qu'il avait exercées à titre de représentant en matière de sécurité et de santé. Le Conseil a conclu qu'il n'avait pas été saisi à bon droit de la plainte, car M. Howe ne pouvait pas prouver des faits précis concernant un refus de travailler. L'avocat du plaignant a présenté une demande de désistement pour le motif qu'il n'y avait pas suffisamment de preuve; et l'employeur a informé le Conseil qu'il demanderait un dédommagement pour les frais qu'il avait engagés.

Le Conseil a rejeté la demande de l'employeur parce qu'il n'avait pas la compétence pour accorder un tel redressement. Les Parties I et II du Code reposent sur le principe que le pouvoir du Conseil d'attribuer des dépens est limité. Plus précisément, les paragraphes 99(2) et 156(2) du Code ne peuvent être appliqués que si une infraction au Code est établie. Le retrait de la plainte empêchait donc le Conseil d'accorder le redressement demandé par l'employeur. De plus, le Conseil, par principe, estime que l'attribution de dépens est une mesure punitive qui ne cadre pas avec les redressements que devrait accorder un conseil des relations du travail. Par conséquent, l'employeur n'aurait pu voir sa demande agréée pour des considérations de principe, indépendamment de la conclusion

ci-dessus. Le Conseil a rejeté la demande de dédommagement présentée par l'employeur et a agréé la demande de désistement présentée par le plaignant.

Un remblais qui exploite des points de cueillette et de livraison pour les colis des messageries Greyhound jugé comme relevant de la compétence provinciale

Dans *Greyhound Lines of Canada Ltd.*, le Syndicat uni du transport, section locale 1374, avait présenté au Conseil une demande en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle Greyhound avait vendu une partie de son entreprise à Extra Mile Enterprises, ce qui avait pour effet de lier Extra Mile à la convention collective conclue entre le syndicat et Greyhound.

Pour prouver qu'il y avait eu une vente d'entreprise, le syndicat devait démontrer que les deux entités relevaient de la compétence fédérale du travail. En appliquant les critères établis dans *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*², le Conseil a examiné la nature de la filiale, la nature de la relation entre les deux entreprises et l'importance du travail effectué par Extra Mile; puis il a évalué les liens matériels et opérationnels qui existaient entre Extra Mile et l'exploitation d'Extra Mile ne pouvait être qualifiée de «fondamentale», fédérale qu'était Greyhound. Il n'y avait ni présence ni contrôle de Greyhound dans les activités courantes des remblais d'Extra Mile; on ne trouvait aucun bureau administratif de Greyhound au remblais; il n'y avait pas

de Greyhound. La communauté d'intérêts entre unités de négociation dans le secteur ferroviaire permet le regroupement d'unités de métiers d'atelier en une seule unité

Le Conseil a accueilli dans *Ontario Northland Transportation Commission*³ une demande présentée par l'employeur, en vertu de l'article 18 du Code, pour faire réviser en partie sa structure de négociation. Au moment de la demande, il existait sept syndicats différents établis selon les corps de métier qui représentaient les employés affectés à l'entretien et à la réparation des locomotives et du matériel roulant dans les ateliers principaux ou secondaires.

En agréant la demande, le Conseil a fait remarquer qu'il s'était produit des changements dans les structures de négociation du secteur ferroviaire au Canada. Dans des décisions récentes du Conseil, des employés d'atelier ont été inclus dans des unités de négociation uniques, et les mêmes considérations qui avaient motivé le Conseil alors s'appliquent en l'espèce. Comme dans *Canadien Pacifique*

de services de soutien, y compris courrier, messagerie et réception.

La fonction Gestion et analyse du programme est assurée par l'agent de la planification, sous la supervision du Directeur général, qui est chargé de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. L'agent examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications au Code, l'agent coordonne les changements à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

b) Services opérationnels

La Direction générale des Services opérationnels s'occupe des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver, du bureau satellite à Winnipeg et de l'administration centrale à Ottawa se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

Chaque bureau régional est administré par un Directeur régional (grefier) qui relève du Directeur général (grefier en chef) à Ottawa.

L'unité des Systèmes d'information opérationnelle, une composante de la Direction générale, s'occupe de la mise en oeuvre et de l'entretien du système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, se charge de l'indexation des mots-clés figurant dans les notes liminaires des décisions du Conseil, ainsi que de la prestation de services liés au dépôt des documents et de services de photocopie et de recherche. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du CCRT.

Le Secrétaire de la gestion des affaires, qui relève également de cette Direction générale, se charge de la prestation de services de soutien et de greffe aux bancs du Conseil avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel exerce entre autres les fonctions suivantes: l'envoi

de citations à comparative, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

Cette section prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil et coordonne le travail du personnel de soutien affecté aux Vice-présidents et aux Membres du Conseil.

En outre, la Direction générale assume un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun ainsi que la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public.

c) Services juridiques

Les Services juridiques se composent de trois conseillers juridiques, d'une adjointe juridique et administrative, Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, dix circulaires sont mises à la disposition du public. Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

L'unité de l'Informatique est chargée de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'informatique, et gère l'acquisition de logiciel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que le soutien technique.

L'unité de la Gestion des renseignements consignés et des Services administratifs est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclut dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements; le programme de documents essentiels; et la prestation de services de soutien, y compris courrier, messagerie et réception.

La fonction *Gestion et analyse du programme* est assurée par l'agent de la politique et de la planification,

réalisation du mandat du Conseil. Elle est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

L'unité est également chargée de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Elle offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias. En outre, elle est chargée de répondre aux demandes de renseignements généraux du public.

En outre, elle est maintenant chargée de la politique et des pratiques des *ressources humaines* dans les domaines suivants: développement organisationnel, langues officielles, équité en matière d'emploi et autres programmes et politiques en matière de ressources humaines. La responsabilité des services de dotation en personnel, de classification, de relations de travail, ainsi que de paie et avantages sociaux fournis au Conseil par Industrie Canada incombe à la Directrice des Communications et des Ressources humaines.

Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Outre les membres du Conseil, le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 85 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 61 à l'administration centrale à Ottawa et 24 dans les bureaux régionaux.

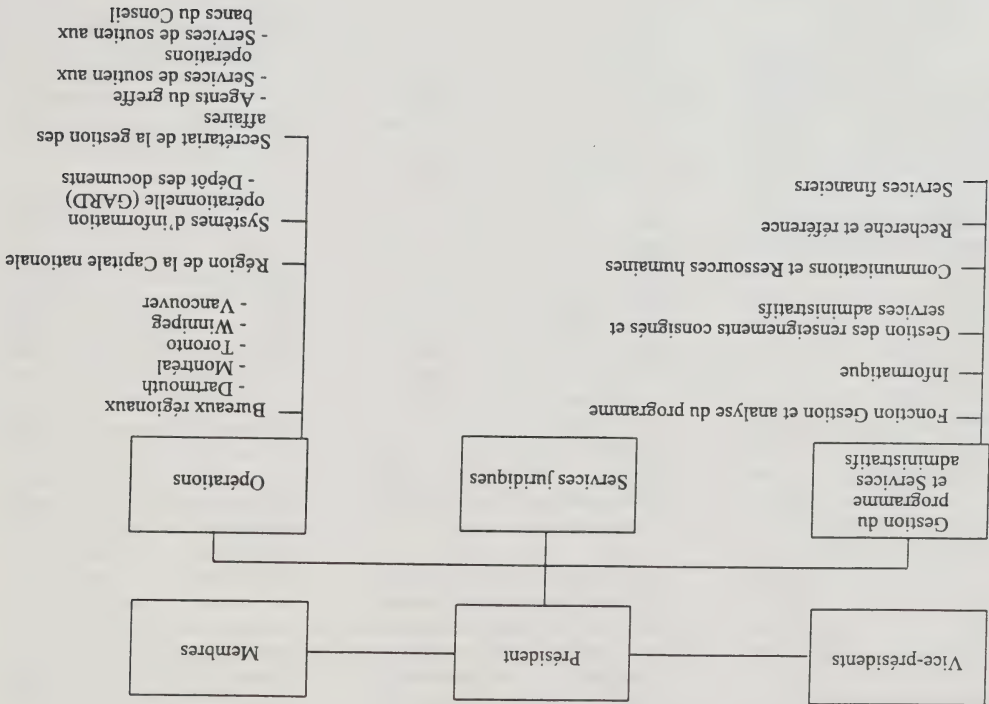
Le Conseil se compose des secteurs suivants: Gestion du programme et Services administratifs, Opérations, et Services juridiques (voir l'organigramme à la page 8).

a) Gestion du programme et Services administratifs

La Direction générale de la *Gestion du programme et des Services administratifs* est chargée de tous les services de soutien en matière d'administration et de finances du Conseil. Elle se compose des unités suivantes: Services financiers, Centre de recherche et de référence, Communications et Ressources humaines. Informatique, Gestion des renseignements consignés et Services administratifs, ainsi que Gestion et analyse du programme.

L'unité des *Services financiers* s'occupe de la prestation de tous les services financiers essentiels notamment: comptabilité, achats et vérification financière.

Le *Centre de recherche et de référence* à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, étudiants, d'avocats et de chercheurs. L'unité des *Communications et des Ressources humaines* joue un rôle important en ce qui a trait à la



En janvier 1996, le groupe de travail chargé d'examiner la partie I du Code canadien du travail a présenté au ministre du Travail un rapport intitulé «Vers l'Équilibre: Révision de la partie I du Code canadien du travail». Au chapitre 12 de ce rapport, qui porte sur la structure du Conseil canadien des relations du travail, on peut lire: «Pour bien remplir son rôle, tout code des relations du travail doit être appliqué par un conseil des relations du travail impartial, compétent et efficace.»

Le Président du CCRT souscrit aux recommandations formulées dans le rapport qui mettent en lumière les modifications à apporter aux méthodes de traitement des affaires pour accélérer les procédures. Bon nombre de recommandations insistent sur la nécessité de changements que le Président s'efforce d'apporter depuis deux ans. Bien que la loi concrétisant ces recommandations soit encore à l'étude devant le Parlement, la grande majorité d'entre elles ont fait l'objet d'un examen minutieux dans toutes les mesures prises au cours de l'année pour améliorer les services à la clientèle en appliquant des méthodes de gestion des affaires plus efficaces et en consultant davantage les clients.

SearchMAGIC, qui est un système de CD-ROM, notamment pour la vente et la distribution de l'index par matières des décisions du Conseil. Des consultations avec le personnel et les membres du Conseil ont débouché sur des recommandations visant tout particulièrement à améliorer les communications internes au sein de l'organisme, soit en diffusant un bulletin trimestriel et en mettant en place d'un babillard électronique.

Dans un esprit de collaboration avec le gouvernement dans les efforts qu'il déploie pour réduire les dépenses d'administration, des ententes ont été conclues ou renouvelées pour la prestation de services de télécommunication et autres services administratifs au Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs, ainsi que pour la prestation au CCRT de certains services de personnel par Industrie Canada. En raison de nouvelles réductions de personnel, la fonction des Ressources humaines a été combinée avec l'unité des Communications, qui est maintenant chargée de la politique et de la planification des ressources humaines.

L'année 1995-1996 a été, à bien des égards, importante pour tout l'organisme. En plus des activités touchant les relations de travail et les fonctions quasi judiciaires du Conseil décrites dans les autres sections du présent rapport, des mesures précises ont été prises pour améliorer les services à la clientèle et pour faire un meilleur usage de la technologie. Tous les secteurs de l'organisme ont contribué à la réalisation de ces objectifs grâce à divers projets et initiatives.

Certains outils de communication, comme le réseau de communication régional et le réseau à grande distance, ont été mis en place. Grâce à cette technologie, il s'est avéré beaucoup plus facile de communiquer et de faire circuler l'information entre l'administration centrale et les bureaux régionaux. Les efforts se poursuivent également pour établir la présence du CCRT sur l'Internet, en concevant une page d'accueil et des renseignements destinés à la clientèle. La technologie est la pierre angulaire de bon nombre des mesures prises pour servir la clientèle, comme l'intégration, la mise au rôle et l'élimination des dossiers. De nouvelles bases de données ont été constituées, et le Centre de recherche et de référence a mis en place

Montréal au sein de l'étude Rouleau, Gourdeau, Doss.

Diplômé en droit de l'Université Laval en 1976, M^e Gourdeau a été admis au Barreau du Québec en 1977. L'année suivante, il devenait l'avocat conseil chez Domtar Inc., à Montréal. De 1979 à 1981, il a été réviseur juridique en chef chez Ogilvy, Renault, à Montréal, se consacrant principalement aux valeurs mobilières et au droit commercial. Puis, il a axé sa carrière sur la propriété intellectuelle, tout d'abord au sein de l'étude Swabey, Mitchell et ensuite au sein de l'étude Lapointe, Rosestein, toutes deux situées à Montréal.

Au cours des dernières années, il s'est spécialisé surtout en droit commercial, englobant les relations de travail et la propriété intellectuelle. Au fil des ans, M^e Gourdeau a plaidé devant des tribunaux administratifs et devant divers tribunaux, dont la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

1985. Elle devient également une maîtresse ès arts (enseignement) de la Colgate University, à Hamilton, dans l'état de New York, ainsi qu'un baccalauréat ès arts (spécialisation en philosophie) de l'Université McGill, à Montréal.

M^e Aronovitch a été membre du conseil exécutif d'un certain nombre d'associations professionnelles, dont l'Association canadienne de droit maritime. Elle a été aussi présidente de la section d'Ottawa de l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises. Depuis 1992, elle enseigne l'art des négociations dans le cadre du cours de formation professionnelle de la Société du barreau du Haut-Canada.

David Gourdeau (mandat se termine en octobre 2000)

M^e David Gourdeau est entré en fonction au CCRT, en octobre 1995. De 1987 jusqu'à sa nomination, M^e Gourdeau exerçait le droit à

Roza Aronovitch
(mandat se termine en octobre 2000)

Avant sa nomination au Conseil en octobre 1995, M^e Aronovitch a occupé les postes de Vice-présidente, Contentieux/Services immobiliers, Avocate-conseil générale et Secrétaire générale de direction auprès de la Société canadienne des ports, une société d'Etat qui oeuvre dans le secteur du transport maritime. En ces qualités, elle s'est occupée d'affaires litigieuses, notamment de plaintes et de demandes adressées au CCRT, et a donné des conseils en matière de négociations collectives et de questions touchant les relations de travail. Auparavant, M^e Aronovitch a occupé le poste d'Avocate-conseil principale auprès de la Banque du Canada où elle s'est spécialisée en droit des sociétés et en droit de l'emploi.

M^e Aronovitch a fait ses études de droit à l'Université d'Ottawa et a été admise au Barreau de l'Ontario en

conseils d'administration de divers organismes.

Membres du Conseil

Michael Eayrs

(mandat se termine en avril 1999)

Depuis 1951, Michael Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

cours de sa carrière de 31 ans au sein de la GRC, il a été affecté aux services de l'identité judiciaire, de l'information scientifique et de la santé. M. Shafer a acquis une vaste expérience dans le domaine de la santé et de la sécurité; il a participé aux activités relatives à la sécurité pendant les jeux olympiques tenus à Montréal, à l'enquête sur l'écrasement qui s'est produit à Gander et à des études sur l'incidence de cancer. Il a été affecté au secrétariat chargé du sommet économique en 1981.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

Patrick H. Shafer

(mandat se termine en janvier 1998)

Son expérience en droit du travail remonte au début de sa carrière au sein de la compagnie General Motors du Canada Limitée à Sainte-Thérèse, puis au sein de l'étude

Véronique L. Marleau est entrée en fonction au Conseil en mai 1993. De 1988 à 1990, elle a été conseillère juridique du Conseil qu'elle a représenté tant devant la Cour d'appel fédérale que devant la Cour suprême du Canada. Elle est rejointe par la suite à la pratique privée du droit au sein du groupe de droit du travail et de l'emploi du cabinet Ogilvy Renault à Montréal.

Véronique L. Marleau

(mandat se termine en mai 1998)

M. Shafer a fréquenté l'Algonquin College of Applied Arts and Technology, le Humber College et l'Université de Toronto. Il est un professionnel agréé en matière de sécurité et a été membre de la Société canadienne de la santé et de la sécurité, de l'Association for Canadian Registered Safety Professionals, ainsi que du conseil consultatif de rédaction de la revue «Occupational Health & Safety». À l'échelle locale, il a été membre du conseil d'administration de la revue l'Association canadienne de la dystrophie musculaire pendant 10 ans.

M^{re} Marleau a obtenu ses baccalauréats en droit civil (B.C.L.) et en common law (LL.B.) de l'Université McGill en 1985. Elle est membre du Barreau du Québec depuis 1986. Auteur de nombreux articles, elle a également donné plusieurs conférences portant principalement sur le droit du travail et le droit administratif. De plus, M^{re} Marleau a été très active au sein d'organismes à vocation charitable et récréative.

Sarah E. FitzGerald

(mandat se termine en juillet 1998)

Avant son arrivée au Conseil, Sarah E. FitzGerald était conseillère juridique auprès de l'Alberta Labour Relations Board et de l'Alberta Human Rights Commission. Elle a pratiqué auparavant le droit au sein de l'étude Macleod McManus de Calgary et, en qualité d'adjointe juridique, elle s'est occupée de litiges dans les domaines de la construction et de la responsabilité découlant du vice d'un produit au sein de l'étude Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch de Calgary.

M^{re} FitzGerald détient des diplômes de l'Université de Guelph (B.Sc., avec spécialisation, 1981) et de l'Université de Western Ontario (LL.B., 1987). Elle est devenue membre du Barreau de l'Alberta en 1988.

Les antécédents de travail de M^{re} FitzGerald sont diversifiés: elle a acquis de l'expérience dans les domaines de la construction, du transport, de l'administration provinciale ainsi que dans un collège vétérinaire. Elle s'occupe activement de bénévolat; récemment, elle a enseigné à lire et à écrire à des adultes.

McAllister, Blakey, Turgeon & Hesler à Montréal.

Philippe Morneau a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tout à tour inspecteur de sécurité et agent proposé aux droits de la personne.

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au Barreau du Nouveau-Brunswick en 1977. De 1977 jusqu'à sa nomination au Conseil en mai 1991, M^{re} Morneau a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux griefs.

Jean L. Guilbeault

(mandat se termine en août 2002)

Jean L. Guilbeault, c.r., est entré en fonction au Conseil en septembre 1992. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1964. En 1984, il a été nommé conseiller de la Reine. M^{re} Guilbeault a exercé le droit à Montréal en pratique privée, particulièrement dans le domaine des litiges, et il a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada.

Ses principaux secteurs d'activité étaient reliés au droit privé. Son expérience du droit statutaire est variée, et il a assumé d'importantes responsabilités liées à certains dossiers en législation du travail. Il est l'auteur de nombreux articles et a donné plusieurs conférences rendant accessibles au grand public des notions de droit complexes et précises.

M^{re} Guilbeault a fait partie de très nombreux organismes à vocation charitable, culturelle et récréative, notamment pour les enfants défavorisés. Il a en outre enseigné comme bénévole au Collège Frontière, établissement spécialisé dans l'éducation permanente des travailleurs de camps de travail isolés du pays. Il a été très actif dans le mouvement des Caisses populaires Desjardins et dans le Kiwanis International.

Richard I. Hornung

(mandat se termine en août 2002)

Richard I. Hornung, c.r., de Regina (Saskatchewan), nous apporte une expérience très diversifiée dans le domaine des relations du travail et du droit du travail. Il est diplômé de l'Université de la Saskatchewan (il a obtenu son B.A. en 1968 et son LL.B. en 1969) ainsi que de la London School of Economics (il a obtenu une LL.M. en 1971). Il a été nommé conseiller de la Reine en 1985, et il est membre du Barreau de la Saskatchewan et du Manitoba.

M^{re} Hornung a enseigné à la faculté de droit de l'Université de l'Alberta de 1971 à 1973. Par la suite, il a pratiqué le droit, se spécialisant en droit civil et en droit du travail. Il possède une expérience considérable à titre d'arbitre et de médiateur et il est l'auteur d'un rapport sur les relations du travail au sein du secteur de la construction en Saskatchewan. En 1989, il a été nommé président de la commission des relations de travail de la Saskatchewan, poste qu'il occupait jusqu'à sa nomination au Conseil.

Il a donné un cours de médiation qui est offert tous les ans dans le cadre du programme d'enseignement à l'Intention des avocats, à la Harvard Law School, et est membre de la National Academy of Arbitrators.

M^{re} Handman apporte au Conseil une expérience professionnelle variée. Avant de faire carrière en droit, elle était audiologiste et, en cette qualité, elle a occupé les postes de directrice et de département d'orthophonie et d'audiologie à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, de professeure en audiologie à la Faculté de médecine, à l'Université de Montréal, ainsi que de conseillère auprès des secteurs public et privé.

Titulaire d'une licence en droit civil (LL.L.) de l'Université de Montréal obtenue en 1979, M^{re} Handman a été admise au Barreau du Québec en 1980. Elle détient également un baccalauréat en sciences (psychologie) de l'Université McGill et une maîtrise avec grande distinction en orthophonie et audiologie de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. En outre, elle a fait des études de troisième cycle en audiologie à l'Université Northwestern à Chicago.

M^{re} Handman a rédigé des articles traitant de questions de droit du travail. De plus, elle a été membre actif de différentes associations professionnelles et a siégé au sein de

Suzanne Handman

(mandat se termine en juin 2004)

Suzanne Handman est entrée en fonction au Conseil le 1^{er} juillet 1994 en qualité de Vice-présidente. Avant sa nomination, M^{re} Handman était une associée de l'étude Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés à la firme Trudel, Nadeau en 1982 et, depuis, a pratiqué surtout en droit du travail et en droit administratif. Au cours de sa carrière, elle a comparu devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris le Conseil canadien des relations du travail dans des causes de relations du travail. M^{re} Handman a entamé sa carrière d'avocate au sein de l'étude Martineau, Walker.

professionnelles. M^e Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^e Weatherill est diplômé de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et devient une maîtresse de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^e Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de même que de l'ouvrage intitulé: *Practical Guide to Labour Arbitration Procedure*, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.

Vice-présidents

Louise Doyon

(mandat se termine en mai 1999)

Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est dès lors spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^e Doyon a été professeure au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Philippe Mornault

(mandat se termine en mai 2001)

Après avoir obtenu son baccalauréat es arts de l'Université Saint-Thomas,

coïns du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1995-1996, trois membres ont quitté le Conseil. Celui-ci tient à remercier publiquement Calvin Davis, Mary Rozenberg et François Bastien pour les années qu'ils ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Ils continueront à agir en qualité de membre dans les affaires où leur participation continue de s'avérer nécessaire. De plus, le Conseil souhaite la bienvenue à Roza Aronovitch et David Gourdeau, qui ont été nommés membres du Conseil au cours de l'année.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1996.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

(mandat se termine en avril 1999)

Avant sa nomination, J.F.W. Weatherill a occupé plusieurs postes de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités

audiences dans des endroits plus, il a des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver ainsi qu'un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de directeurs et d'agents des relations du travail d'expérience qui sont chargés de faire enquête et d'assurer la médiation en ce qui a trait aux demandes et aux plaintes. Le Conseil se fie à ses agents des relations du travail pour enlever des discussions avec les parties afin de les aider à résoudre leurs différends sans qu'il ait à intervenir. Le règlement des plaintes et des litiges élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect correctif de l'approche du Conseil. En réglant des grèves et des lock-out illégaux, par exemple les agents prennent la fermeure illégale de services importants pour des périodes inattendues et prolongées.

Le Conseil doit posséder les compétences nécessaires pour traiter efficacement de questions de relations de travail complexes, déterminer les causes sous-jacentes des conflits et aider les parties à en arriver à une entente. Sa philosophie consiste à chercher d'abord au niveau des relations de travail des solutions aux conflits et aux questions qui opposent les employeurs et les employés et à n'imposer l'intervention d'un tiers qu'en cas de besoin. Ses procédures sont moins formels que ceux d'un tribunal, ce qui lui permet de régler les conflits de relations de travail.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui devraient avoir acquis de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme véritablement national, les membres choisis viennent des quatre

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal autonome et quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I, Relations du travail, et certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du Code canadien du travail.

Le Conseil a pour mandat de contribuer au développement de relations industrielles efficaces et de les promouvoir dans toute entreprise, tout en affirmant le rôle du Conseil. Le Conseil a énoncé dans le Préambule du Code canadien du travail la philosophie qui sous-tend le mandat et le rôle du Conseil.

«Attendu qu'il est depuis longtemps la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicaux et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accueillir son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du

patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès, ...»

Loi habilitante et champ de compétence

L'adoption de la Partie V (maintenant la Partie I) du Code canadien du travail, en 1972, a donné un nouvel essor au Conseil canadien des relations du travail. Bien qu'au Canada la compétence sur les relations de travail soit dévolue aux provinces, étant donné leur droit exclusif de légiférer en matière de contrats privés, la Loi constitutionnelle de 1867 confère au gouvernement canadien une compétence exclusive dans certains domaines. C'est pourquoi le gouvernement fédéral peut adopter des lois fédérales sur le travail dans son propre secteur de compétence.

Le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises et travaux qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés dans tout le Canada ainsi qu'à leurs employeurs. Ceux-ci appartiennent notamment aux secteurs suivants: transport ferroviaire, transport routier et transport par pipeline à l'échelle interprovinciale et internationale, expédition et services connexes, transport aérien, télécommunications interprovinciales et internationales, radiodiffusion et télévision, banques et sociétés d'État. Relèvent également de la compétence du Conseil les ouvrages déclarés par

Pouvoirs du Conseil

compétence fédérale.

Le Conseil exerce les pouvoirs statutaires prévus par la Partie I du Code canadien du travail en ce qui concerne l'acquisition, le transfert, l'exercice ou la révocation des droits de négociation collective dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Il mène des enquêtes, il procède à la médiation et il tranche les plaintes émanant d'employés, de syndicats et d'employeurs alléguant violation des dispositions du Code canadien du travail concernant des pratiques déloyales de travail. Le Conseil est habilité à concevoir des redressements, notamment à réintégrer et à dédommager des employés qui ont été congédiés. Il peut revoir et mettre à jour des ordonnances de médiation afin que les relations de négociation soient mieux adaptées aux nouvelles réalités sociales, économiques et organisationnelles, et il est habilité à rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux. De plus, il est chargé de revoir aux termes de la Partie II du Code les décisions d'agents de sécurité portant sur le droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Structure du Conseil

L'administration centrale du Conseil est située dans la Région de la capitale nationale, comme l'exige le Code. Afin d'assurer un accès convenable à ses services, le Conseil tient ses

affaire. Dans une autre affaire litigieuse mentionnée dans le dernier rapport, la Cour fédérale du Canada (Section de première instance) a confirmé le droit des parties à un litige d'avoir accès aux notes prises par les membres du Conseil durant les audiences. Cette décision est présentement devant la Cour d'appel fédérale.

Je profite de l'occasion pour souligner le dévouement des employés du Conseil et pour les remercier tous.

législation qui devrait donner effet à au moins certaines recommandations formulées par le groupe de travail Sims concernant la Partie I du Code canadien du travail. Cette législation devrait résoudre divers problèmes qui freinent actuellement l'accomplissement efficace de notre mandat.

Depuis le dernier rapport annuel, la Cour suprême du Canada a rendu son jugement majoritaire dans *Royal Oak Mines Inc.*, confirmant l'exercice des pouvoirs de redressement que le Conseil avait exercés dans cette

Au cours de la période à l'étude, le Conseil a amorcé la mise en oeuvre de procédures révisées pour le traitement des affaires, lesquelles procédures, nous l'espérons, auront pour effet d'améliorer les services à la communauté des relations du travail tout en permettant au Conseil de fonctionner à l'intérieur d'un budget restreint. Le fait que deux postes de membres soient restés vacants a rendu difficile l'application efficiente des nouvelles procédures.

Par ailleurs, le Conseil, tout comme la communauté des relations du travail, attend le dépôt de la

Table des matières

Page

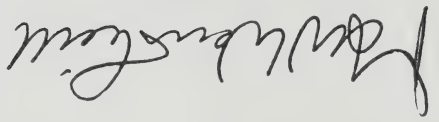
Message du Président	1
Le Conseil canadien des relations du travail	2
• Mandat	2
• Loi habilitante et champ de compétence	2
• Pouvoirs du Conseil	2
• Structure du Conseil	2
• Composition du Conseil	3
• Perspectives de gestion	7
• Personnel du Conseil	9
Motifs de décision	11
Révision judiciaire	20
Volume d'affaires du Conseil en 1995-1996	24
Examen des affaires reçues	25
Tableaux statistiques	30
État financier	39

L'Honorable Alfonso Gagliano
Ministre du Travail
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Phase II, 11^e étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1996.

Le tout respectueusement
soumis,



J.F.W. Weatherill
Président

Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8
le 3 mars 1997

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

RÉGION DE L'ONTARIO

1, rue Front ouest

5^e étage est

Toronto (Ont.)

M5J 1A5

DIRECTEUR: Peter Suchanek

CHEF DE BUREAU: Neola Anderson

TEL.: (416) 973-3782

FAX: (416) 973-6543

RÉGION DE L'OUEST

757, rue Hastings ouest

Pièce 410

Vancouver (C.-B.)

V6C 1A1

DIRECTEUR: Phil Kirkland

CHEF DE BUREAU: Linda Sakai

TEL.: (604) 666-6001

FAX: (604) 666-6071

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Queen Square

45, prom. Alderney

Pièce 600

Dartmouth (N.-É.)

B2Y 2N6

DIRECTEUR: John Vines

CHEF DE BUREAU: Maxine Irving

TEL.: (902) 426-7068

FAX: (902) 426-7397

TEL.: (204) 983-3145

FAX: (204) 983-3170

DIRECTEUR ADJOINT PAR INTÉRIM: John Taggart

CHEF DE BUREAU: Frank Hrechka

RÉGION DU CENTRE

One Lakeview Square

155, rue Carlton

Pièce 300

Winnipeg (Man.)

R3C 3H8

RÉGION DU QUÉBEC

Place de la Cathédrale

600, boul. de Maisonneuve ouest

Pièce 700 - 7^e étage

Montréal (Qué.)

H3A 3J2

DIRECTRICE: Suzanne Pichette

CHEF DE BUREAU: Rolande Rub

TEL.: (514) 283-3258

FAX: (514) 283-3590

1995-1996

RAPPORT ANNUEL 23^e

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

1995-1996

RAPPORT ANNUEL **23^e**

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

CAI
L100
- A56

Canada

Labour

Relations

Board

24th

ANNUAL REPORT



1996-97

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1998

Cat. No. LR1-1997

ISBN 0-662-63358-X

Canada

Labour

Relations

Board

24th

ANNUAL REPORT

1996-97

HEADQUARTERS

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont.
K1A 0X8

A/EXECUTIVE DIRECTOR,
CLIENT SERVICES: Jocelyne Cormier

TEL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407

DEPUTY REGIONAL DIRECTOR/MANAGER,
PROCESS ADMINISTRATION (REGISTRAR):
Pierre Sioui-Thivierge

TEL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

SENIOR LEGAL COUNSEL: Johane Tremblay

TEL.: (613) 947-5456
FAX: (613) 947-5460

ATLANTIC REGION

Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

DIRECTOR: John Vines
OFFICE MANAGER: Maxine Irving

TEL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

QUEBEC REGION

Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que.
H3A 3J2

DIRECTOR: Suzanne Pichette
OFFICE MANAGER: Rollande Ruh

TEL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

ONTARIO REGION

Standard Life Centre
P.O. Box 25, Suite 1950
121 King Street West
Toronto, Ont.
M5H 3T9

DIRECTOR: Peter Suchanek
OFFICE MANAGER: Neola Anderson

TEL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

WESTERN REGION

757 West Hastings Street
Suite 410
Vancouver, B.C.
V6C 1A1

DIRECTOR: Tom Panelli
OFFICE MANAGER: Linda Sakai

TEL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

CENTRAL REGION

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man.
R3C 3H8

DEPUTY DIRECTOR: John Taggart
OFFICE MANAGER: Frank Hrechka

TEL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

March 3, 1998

The Honourable Lawrence MacAuley
Minister of Labour
165 de l'Hôtel-de-Ville Street
Phase II, 11th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board for the year ending March 31, 1997.

Respectfully submitted,


Jocelyne Cormier
Acting Executive Director

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

TEL.: (613) 996-9466
FAX: (613) 947-5407

Table of Contents

	Page
Client Services Branch: Mission, Vision, Values	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Mandate	2
• Enabling Statute and Jurisdiction	2
• Powers of the Board	2
• Structure of the Board	2
• Composition of the Board	3
• Management Perspectives	7
• Staff of the Board	9
Reasons for Decision	11
Judicial Review	20
Caseload Activity of the Board in 1996-97	24
Caseload Review	26
Statistical Tables	32
Financial Statement	41

MISSION: The MISSION of the *Client Services Branch* is to provide timely and effective services to its clients in a professional and fair manner.

VISION: The *Client Services Branch* is a place where there is a spirit of cooperation and professionalism, where harmony, teamwork and respect is evident and where there is a clear sense of direction and purpose. Where our clients are familiar with our processes and services through education and where they participate in ensuring expeditious services. Where technology is used effectively to enhance our level of service.

EXTERNAL VALUES

Fair Process
Conflict Resolution
Timeliness
Cost Effective
Client Education

INTERNAL VALUES

Progressive and Innovative
Efficient and Effective
Accountability
Learning and Development
Harmony and Teamwork
Respect

The Canada Labour Relations Board

Mandate

The Canada Labour Relations Board is an autonomous, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and the administration of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the Canada Labour Code.

The Board's mandate is to *contribute and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada*. Parliament has set out in the Preamble to the Canada Labour Code the philosophy that underlies the mandate and the role of the Board:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and

deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Enabling Statute and Jurisdiction

The enactment of Part V (now Part I) of the Canada Labour Code, in 1972, gave new life to the Canada Labour Relations Board.

Although jurisdiction over labour relations matters in Canada is vested with the provinces under their exclusive right to legislate in matters relating to private contracts, the Constitution Act of 1867 confers exclusive jurisdiction to the federal government in certain areas. As such, the federal government can enact federal labour legislation within its own jurisdiction.

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses that fall within the legislative authority of the Parliament of Canada.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700 000 employees and their employers across Canada. This includes interprovincial or international rail, road, and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and federal Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, nuclear power installations, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon, the Northwest Territories and the soon-to-be created Nunavut

Territory are under federal jurisdiction.

Powers of the Board

The Board exercises statutory powers under Part I of the Canada Labour Code with respect to the acquisition, transfer, exercise or revocation of collective bargaining rights in the federal jurisdiction. It investigates, mediates and adjudicates complaints filed by employees, unions and employers alleging contravention of the Code's unfair labour practice provisions. The Board has the power to establish remedies, including the reinstatement or compensation of terminated employees. It can review and update certification orders so that bargaining relationships better reflect the changing social, economical and organizational realities and it is empowered to issue cease and desist orders in the case of unlawful strikes or lockouts. It is also charged with reviewing safety officers' decisions under Part II of the Code concerning an employee's right to refuse dangerous work.

Structure of the Board

The Board's headquarters is located in the National Capital Region, as required by the Code. To provide reasonable access to its services, the Board holds its hearings in locations convenient to all parties. In addition, it has regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, and a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers who are responsible for investigating and mediating applications and complaints. The Board relies on its labour relations officers to initiate discussions with the parties in an effort to have them resolve their differences without the intervention of the Board. Settling

complaints and disputes eliminates the need for costly public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach. When officers settle unlawful strikes and lockouts, for example, this avoids the unlawful shutdown of important services for unexpected and extended periods.

The Board must possess the expertise required to allow it to deal effectively with the complexities of labour relations issues, to determine the underlying causes of disputes and to facilitate agreement among the parties. Its philosophy is first to seek labour relations solutions to labour-management conflicts and issues, and to impose third-party intervention only when required. Its processes are less formal than those of a court, and this enables it to deal economically and expeditiously with labour relations conflicts.

Composition of the Board

Board members are full-time appointees who are expected to have acquired experience and knowledge of industrial relations and labour law. To ensure a truly national character, members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they cannot hold any other remunerated office or employment.

As stipulated in the legislation, the Board must carry out its business with not less than three members, one of whom must be either the chairman or a vice-chairman. Exceptions to this include references or complaints made pursuant to Part II of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 156 of Part II provides that any Board member may dispose of such cases. Another exception to the three-person

panel, limited to uncontested matters, is provided in section 14(2) of Part I of the Code.

The following contains a short biography of all the members of the Board as of March 31, 1997.

Chairman

J.F.W. (Ted) Weatherill

Prior to his appointment, J.F.W. Weatherill held several positions: from 1968 until the date of his appointment, he practised as a full-time labour-management arbitrator; from 1964-1967, he was Vice-Chairman of the Ontario Labour Relations Board; and from 1960 to 1978, besides his professional activities, he held various chairs of law at Osgoode Hall Law School, Western University and the University of Ottawa.

Mr. Weatherill is a graduate of the University of Toronto (B.A., LL.B.) and holds a Master's degree from Harvard University. He was called to the Bar of Ontario in 1960.

He wrote numerous periodical articles relating to industrial relations and labour law as well as the publication entitled: *A Practical Guide to Labour Arbitration Procedure* (Aurora: Canada Law Book Co., 1987).

Vice-Chairs

Louise Doyon

(term ends May 1999)

Louise Doyon of Montréal took up office on May 15, 1989. After studying law at Laval University in Québec, Ms. Doyon was admitted to the Quebec Bar in 1969 and specialized in labour law and labour relations. Until 1979, she practised law first as legal advisor to the

Confederation of National Trade Unions in Montréal. Up to her appointment, Ms. Doyon taught labour law and other related subjects, at the Bachelor and Master's levels, at the University of Quebec in Montréal. She also lectured at the École de formation professionnelle of the Quebec Bar from 1986 to 1988.

Philippe Morneau

(term ends May 2001)

After completing a Bachelor of Arts degree at Saint-Thomas University, Philippe Morneau worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when he was appointed to the Board, Mr. Morneau practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Jean L. Guilbeault

(term ends August 2002)

Jean L. Guilbeault, Q.C., took up his duties with the Board in September 1992. He studied law at the University of Montréal and was called to the Quebec Bar in 1964. In 1984, he was named Queen's Counsel. Mr. Guilbeault practised law in Montréal, in private practice, specializing in litigation. He has argued before a number of courts of law, including the Supreme Court of Canada.

He worked principally in the field of private law. His experience in the field of statute law has been varied and he has assumed major responsibilities for certain matters in the area of labour legislation. He has written numerous articles and given a number of lectures, thus increasing public understanding of complex and precise legal concepts.

Mr. Guilbeault has been a member of numerous charitable, cultural and recreational organizations, in particular those concerned with the welfare of underprivileged children. His volunteer work has also included teaching at Frontier College, an institution which specializes in continuing education for people working in camps in remote parts of the country. He has been very active in the Mouvement Desjardins (caisses populaires) and Kiwanis International.

Richard I. Hornung
(term ends August 2002)

Richard I. Hornung, Q.C., of Regina, Saskatchewan, brings a wealth of experience in various aspects of labour relations and labour law. He is a graduate of the University of Saskatchewan (B.A., 1968 and LL.B., 1969) and the London School of Economics (LL.M., 1971). He was appointed Queen's Counsel in 1985 and is a member of the Saskatchewan and Manitoba Bars.

Mr. Hornung taught at the University of Alberta Law School from 1971 to 1973 and thereafter practised law, specializing in civil litigation and labour law. He has extensive experience as an arbitrator and mediator and is the author of a report on construction industry labour relations in Saskatchewan. In 1989, he

was appointed Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board, a position he held until his appointment to the Board.

He instructed at an annual course in Mediation at Harvard Law School's Program of Instruction for Lawyers and is a member of the National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman
(term ends June 2004)

Suzanne Handman was appointed vice-chair of the Board effective July 1, 1994. Prior to assuming this position, Ms. Handman was a partner with the law firm of Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associates in Montréal. She joined Trudel, Nadeau in 1982 and, since then, practised primarily in the areas of labour law and administrative law. During the course of her practice, she appeared before many courts and tribunals, including the Canada Labour Relations Board, in labour matters. Ms. Handman first practised law with the firm of Martineau, Walker.

Ms. Handman brings to the Board a wide range of professional experience. Prior to her legal career, she was an audiologist and, in this capacity, held positions as director of the Speech and Hearing Department, Maisonneuve-Rosemount Hospital; professor of audiology in the Faculty of Medicine, University of Montréal; and consultant to government and industry.

Ms. Handman earned her civil law degree (LL.L) from the University of Montréal in 1979 and was called to the Quebec Bar in 1980. She previously obtained a B.Sc. in psychology from McGill University, an M.A. with great distinction in speech pathology and audiology from the University of Montréal and did postgraduate studies

in audiology at Northwestern University in Chicago.

Ms. Handman has written a number of articles concerning labour issues. In addition, she has been active in several professional associations, serving on executive committees of various organizations.

Members of the Board

Michael Eayrs
(term ends April 1999)

Michael Eayrs has been consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He has also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and has held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he has taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

Patrick H. Shafer
(term ends January 1998)

Prior to his appointment to the Board in January 1993, Patrick H. Shafer, of Osgoode, Ontario, held the position of Senior Advisor, Environmental Health

and Safety, at the RCMP. In the course of his 31-year career in the RCMP, he worked in identification, scientific and health services. Mr. Shafer has acquired vast experience in the health and safety area; he was involved in security during the Montréal Olympics, in the Gander air crash post mortem and in cancer incidence studies. He was seconded to the Economic Summit Secretariat in 1981.

Mr. Shafer attended Algonquin College of Applied Arts and Technology, Humber College and the University of Toronto. He is a registered safety professional and was a member of the Canadian Society of Safety Engineering, the Association for Canadian Registered Safety Professionals, and a member of the Editorial Advisory Board of "Occupational Health & Safety Canada." At the community level, he was a member of the board of the Muscular Dystrophy Association of Canada for 10 years.

Véronique L. Marleau
(term ends May 1998)

Véronique L. Marleau was appointed to the Board in May 1993. From 1988 to 1990, she was legal counsel to the Board, which she represented before the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada. She then returned to private practice with the law firm of Ogilvy Renault in Montréal, as a member of the labour and employment law group.

Her experience in labour law dates to the beginning of her career with the legal department of General Motors of Canada Limited in Sainte-Thérèse, and then with the firm of McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler in Montréal.

Ms. Marleau obtained bachelors of civil law (B.C.L.) and of common law (LL.B.) from McGill University in 1985. She was called to the Quebec Bar in 1986. She wrote several articles and gave a number of conferences dealing mainly with labour and administrative law issues. Furthermore, Ms. Marleau has been very active in charitable and recreational organizations.

Sarah E. FitzGerald
(term ends July 1998)

Sarah E. FitzGerald joined the Board in July 1993 from her position as legal counsel to the Alberta Labour Relations Board and the Alberta Human Rights Commission. Previously, she practised law with the Calgary firm of Macleod McManus and, as a legal assistant, worked in construction and product liability litigation with the Calgary firm of Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch.

Ms. FitzGerald holds degrees from the University of Guelph (Honours B.Sc., 1981) and the University of Western Ontario (LL.B., 1987). She was called to the Alberta Bar in 1988.

Ms. FitzGerald brings to the Board a diverse employment background. This includes work experience in construction, transportation, provincial governments, and a veterinary college. Ms. FitzGerald is an active volunteer, most recently tutoring in adult literacy.

Roza Aronovitch
(term ends October 2000)

Prior to her appointment to the Board in October 1995, Ms. Aronovitch was the Vice-President, Legal and Realty Services, General Counsel and Corporate Secretary to the Canada

Ports Corporation, a federal Crown Corporation in the maritime transportation sector. In those capacities, she oversaw the conduct of litigation, including complaints and applications to the CLRB, and advised in relation to labour negotiations and labour relations issues. Ms. Aronovitch was previously Senior Counsel to the Bank of Canada where she practised in the areas of corporate and commercial law, as well as labour and employment law.

Ms. Aronovitch studied law at the University of Ottawa and was called to the Ontario Bar in 1985. She also holds a Masters of Arts in Teaching from Colgate University, Hamilton, N.Y., as well as a B.A. Honours in Philosophy from McGill University, Montréal.

Ms. Aronovitch has served on the executive of a number of professional associations, including the Canadian Maritime Law Association and is past President of the Ottawa chapter of the Canadian Corporate Counsel Association. Since 1992, she has taught Negotiation at the Bar Admission Course of the Law Society of Upper Canada.

David Gourdeau
(term ends October 2000)

Mr. David Gourdeau arrived at the Board on October 2, 1995. From 1987 to his appointment, Mr. Gourdeau was involved in the practice of law in Montréal with the firm Rouleau, Gourdeau, Doss.

Mr. Gourdeau obtained his law degree from Laval University in 1976 and was called to the Quebec Bar in 1977. In 1978, Mr. Gourdeau was in-house counsel with Domtar Inc. in Montréal.

From 1979 to 1981, he was the head legal revisor with Ogilvy, Renault in Montréal, focusing mainly on securities and commercial law. He then concentrated his practice in the field of intellectual property first with the firm of Swabey, Mitchell and then

with the firm of Lapointe, Rosentein, both of Montréal.

The main fields of his recent practice have been in the commercial area, encompassing labour relations as well as intellectual property. Over the

years, Mr. Gourdeau has argued before administrative tribunals as well as various courts, including the Federal Court and the Supreme Court of Canada.

In January 1997, the former Administrative Services Branch and Operations Branch merged to form the new "Client Services Branch," under the direction of an Executive Director. The Client Services Branch now constitutes one of three branches of the Board, the other two being the Legal Services Branch and the Adjudicative Branch, the latter made up of the members of the Board who apply the Code and provide adjudication.

The CLRB has been in a state of change for several years, not unlike most other departments or employers who are trying to operate today. And like other organizations, the Board had to deal with budget cuts, restructuring, merging functions, contracting out services, introduction of technology, review processes and reduction of staff. At the Board, many of these changes occurred simultaneously, with a considerable impact on the organization and its staff who, in spite of the uncertainty and the rapid pace of change, continued to provide their input and full cooperation.

As the change process continues to evolve, the Board will become an organization that has enhanced its ability to respond quickly, efficiently, effectively and proactively to its clients' demands and that is managed professionally, where constructive discussions and debate are encouraged, in an environment built on respect and teamwork, professionalism and a positive attitude, with a focus on services to the clients.

The impetus to change comes from many directions: the need to respond in a meaningful way to the criticisms contained in the Minister's Task Force

report with respect to improving ties to the community it serves; the elimination or merging of management positions and the need to simplify its processes and to clarify roles and responsibilities, reduce duplication, focus on the quality of services and ensure accountability for results.

To achieve these goals, the Board has set out, over the past year, to:

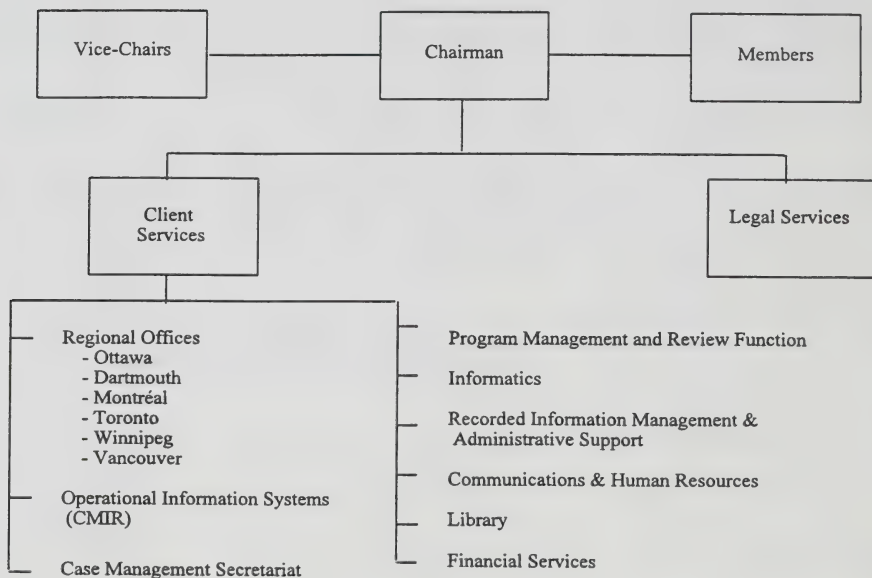
- establish standards of performance, benchmarking that performance with similar organizations and publicizing those results;
- find ways of receiving qualitative feedback from the community on the performance of the Client Services Branch;
- look at various technologies, such as teleconferencing, electronic filing and scanning technology, creating electronic case files, ensuring better use of its web site and e-mail address, as well as working with the private sector in developing research tools for the community, which in the past included QuickLaw and will consist of CDROMs of its subject index, its decisions and other communication material;
- simplify internal processes and assigning responsibility for the stages of the process so there can be improved accountability;
- seek opportunities to discuss with the community general issues of concern, such as:

- the ever-increasing workload caused by complaints under section 37 (duty of fair representation);
- better ways to educate and inform the community about its processes and the Code;
- improvements to the Board's Regulations;
- continue to improve the quality of its ADR services. The Board was one of the first boards in Canada to offer ADR in the late 1970s. Instead of forcing all the caseload through the adjudicative process, the Board offered the services of labour relations specialists across Canada who, together with the parties, would seek a resolution that all parties could live with in order to avoid the costs and the battle scars of litigation. The Board will continue to update its skills and more actively offer such services to its clients.

The next fiscal year will see the implementation of many changes within the Client Services Branch that are required to allow the further growth of the organization, not in terms of size, but in terms of its competencies and ability to provide effective and efficient services to its clients and to create an environment where the professional values advertised are truly present.

(N.B. The Executive Director, Mr. Jim Callon, left the Board in January 1998, after this report was prepared.)

Organization Chart



Apart from the Board members, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 77 public servants worked at the Board: 55 worked in Ottawa and 22 in the regional offices.

The Board's operation, in addition to the adjudicative branch, consists of the following areas: Client Services and Legal Services (see organizational chart at page 8).

a) Client Services

The **Client Services Branch** is responsible for all operational, administrative and financial aspects of the Board. It consists of the following units: Financial Services, Library, Communications and Human Resources, Informatics, Recorded Information Management and Administrative Support, Program Management and Review, Operational Information Systems, Case Management Secretariat, and Regional Offices.

The **Financial Services Unit** provides all essential financial services, namely accounting, purchasing, and financial auditing.

The **Library** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Communications and Human Resources Unit** plays an important role in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs

are aimed at promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Unit is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media. In addition, it is responsible for answering all general enquiries from the public.

Furthermore, this unit is responsible for **human resources** policy and practices in the areas of organizational development, official languages, employment equity, and other human resources programs and policies at the corporate level. The staffing, classification, staff relations, and pay and benefits services provided to the Board by Industry Canada also fall under the responsibility of the Director of Communications and Human Resources.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are eleven circulars available to the public.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Unit.

The **Informatics Unit** is responsible for the automation of operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as user support.

The **Recorded Information Management and Administrative Support Unit** is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program, and other office support services, including mail and messenger as well as reception services.

The **Program Management and Review** function is supported by the **policy and planning officer**, under the supervision of the Executive Director, who reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. The officer also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour

relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the officer co-ordinates the procedural changes required to implement the amendments.

The Operational Information Systems Unit manages the maintenance and development of the computerized case management and information retrieval system, oversees the indexing by keyword of the jurisprudential headnotes of Board decisions, and provides registry, photocopy and research services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

The Case Management Secretariat is responsible for the case management services required prior to, during and following public hearings and

in-camera meetings of the Board. The staff performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions, and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

This Unit arranges for all facilities and services for Board hearings, and coordinates the work of the support staff assigned to vice-chairs and Board members.

The Client Services Branch also includes the **Regional Offices** of the Board, which are responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as case processing and management. Labour relations officers based in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto, Vancouver and its Winnipeg satellite office, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfil

an advisory and educational role to the labour relations community and to parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

The Regional Offices are also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

b) Legal Services

The Legal Services Branch consists of three legal counsel, a legal and administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various divisions and services all the legal assistance deemed necessary to fulfil the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

The Code applies to labour relations of crews on Canadian-flagged vessels that navigate beyond Canadian territorial waters

The Seafarers' International Union of Canada applied¹ for certification as bargaining agent for all unlicensed personnel working on Canadian-flagged vessels. The union identified two possible employers: Seabase, a Canadian company that recruited the personnel, and A.P. Moller, a foreign company that operated the vessels.

The two employers submitted that the Board did not have jurisdiction to issue extra-territorial certification orders and that such certification orders applied only to federal businesses in Canada.

The Board concluded that A.P. Moller which controls the employment relationship is the true employer. It also concluded that issuing a certification order was within its jurisdiction since the Code may apply outside Canadian limits when circumstances warrant: in this instance, the ship's registry and crew are Canadian, and there is no evidence of legislative conflicts. The Board granted the application involving A.P. Moller.

A business that offers tele-shopping programming services is a federal business subject to the Code

The decision rendered in *The Shopping Channel*, a division of *Rogers Broadcasting Ltd.*² dealt with a certification application whereby the Board concluded that the employer, The Shopping Channel (TSC), was a federal undertaking within the meaning of section 4 of the Code. TSC is the successor to CHSN, which had applied to the CRTC for a broadcasting license. That application was denied.

Subsequently, in January 1995, the CRTC issued an exemption order concerning businesses that offer tele-shopping programming services.

The union submitted that TSC is a federal undertaking, because it is an integral part of cable businesses that are undeniably federal undertakings. For its part, the employer claimed that TSC is not a broadcaster, that its activities are limited to programming and buying air time, and that TSC functions independently of the core federal undertaking.

According to the Board, TSC's normal activities amounted to broadcasting and clearly made it a programming business within the meaning of the Broadcasting Act; consequently, TSC constitutes a federal undertaking under section 92(10)(a) of the Constitution Act, 1867, and under section 4 of the Code.

The Board deems appropriate to exclude term employees so as not to thwart a first attempt at unionizing permanent employees

In May 1996, the union filed an application for certification³ seeking to represent a unit comprised of employees who were hired by Cominco Ltd. for an indeterminate term and who worked at the Polaris mine, located approximately 1000 miles north of Yellowknife. The indeterminate employees are the basis of the mining operation at the Polaris mine and they share not only a community of interests, but also a stronger attachment to the employment relationship than the term employees. The term employees did not appear to be interested in collective bargaining.

The employer claimed that the proposed unit was not appropriate for collective bargaining because it did not

include employees hired under fixed-term contracts. It also submitted that the Board must order a vote because the employees were highly vulnerable to undue influence by the union owing to the close quarters in which the employees lived. According to the employer, failing to order a vote in these circumstances would constitute a violation of sections 2(b) and 2(d), 7 and 15 of the Charter.

The Board declared it would not thwart a first attempt at organizing permanent full-time employees. These employees constitute the basis of the mining operation at the Polaris mine and they share a community of interests, which is not the case for the term employees who make up a less homogeneous group and who clearly had a lesser interest in collective bargaining. The Board thus maintained that a unit comprised only of indeterminate employees was appropriate for collective bargaining.

Moreover, the Board concluded that the employer's arguments concerning a vote pertained in fact to employee wishes and that it was not appropriate for the employer to put forth arguments of that nature. Despite this finding, the Board declared that the employer's application was unfounded, since the Board's practice to consider employee wishes as of the date of the application for certification, on the basis of the membership cards submitted by the union, does not violate the rights and freedoms guaranteed by the Charter. This practice does not limit the employees' freedom of expression (section 2(b)); it does not infringe on the right to life, liberty and security of employees (section 7); and it does not discriminate against employees on the grounds prohibited in section 15 of the Charter. Finally, the right to choose a bargaining agent is not a right protected by the freedom of

association guaranteed by section 2(d) of the Charter.

Lastly, in response to the requests by Cominco employees, the Board pointed out that, on an individual basis, the employees were not systematically entitled to participate in the certification proceedings as parties. To become a party to such proceedings, employees had to file within the allotted time an application to obtain intervenor status in accordance with section 12 of the Board Regulations.

The union's duty of fair representation also applies after arbitration

In a plenary session, the Board disposed of an application for reconsideration⁴ of a decision by a Board panel, which found that the union had violated section 37 in the manner it had represented the complainant at arbitration.

The issues that were raised dealt with the Board's policy concerning the nature and scope of its intervention in union representation at arbitration, as well as after arbitration, and the scope of the remedial authority.

In response to the first question, the Board declared that the existing policy concerning its limited role with regard to the quality of the representation at arbitration did not need to be amended. It further concluded that, contrary to this policy, the original panel had scrutinized the union's conduct during the arbitration process. Consequently, the Board allowed the application for reconsideration and dismissed the section 37 complaint.

With regard to the question concerning the scope of the duty of fair representation after arbitration, the Board found that such a duty can, in

certain circumstances, include the obligation to consider the possibility of applying for the judicial review of an arbitral award. Finally, the Board determined that, pursuant to section 99, it has the proper authority to remedy the union's failure to discharge the duty of fair representation during and after arbitration, including the authority to order the union to pay damages and apply for the judicial review of an arbitral award.

A union's neglect and inaction can constitute a breach of the duty of fair representation

In his complaint,⁵ Ronald Shanks alleged that the Transportation-Communications International Union had violated section 37 by failing to deal with two grievances he had filed and by not referring them to arbitration. The two grievances filed in 1992 pertained to vacation pay and to the payment of medical benefits. The two grievances had been filed with the employer in April 1993 in order for it to respond. As of May 1995, when Mr. Shanks filed his complaint with the Board, the union had not done anything to close the grievance files, to resolve them or to refer them to arbitration.

The union admitted that it had neglected the grievances and had not handled them properly; it explained that it had acted that way because of a lack of experience and because of communication problems between two full-time union officers. The Board concluded this was not a simple mistake or a communication problem. The union had not turned a diligent mind to the merits of the grievances and, having in fact neglected to process them, had left them to drag on unresolved for two years. According to the Board, the union's lengthy neglect and inaction, despite the

complainant's repeated requests, constituted a breach of the duty of fair representation.

The disciplinary sanctions imposed by a union in accordance with a rule or policy that was not clear or known to its members were discriminatory

In *Donna Beaven et al.*,⁶ the complainants alleged they had been discriminated against when their union imposed on them disciplinary sanctions and suspensions. These sanctions were imposed as a result of their failure to honour a secondary picket line. During the period in question, the union's instructions concerning picketing had not been clear. Many members had honoured the picket line, while others had crossed it or had found other ways of working. Only the latter had been disciplined.

The Board has consistently recognized that the union has vital interests in ensuring that its members honour picket lines, and the right to discipline a member for failing to honour a picket line, even a secondary picket line as in this case. However, sections 95(f) and (g) of the Code prohibit the union from applying its membership and disciplinary rules in a discriminatory manner or on illegal, arbitrary or unreasonable grounds. Consequently, the Board does not authorize the imposition of disciplinary sanctions based on a rule or policy that is not clear or known to its members.

The Board concluded that, given the ad hoc and seemingly arbitrary selection of those to be disciplined and the state of confusion that prevailed during the three days of picketing, the union's decision to impose sanctions on the complainants constituted a violation of sections 95(f) and (g). The Board therefore ordered the union to rescind the sanctions imposed on the

complainants and to reinstate them as members in good standing.

The union's decision to limit the complainant's membership rights by granting him pensioner status was not discriminatory

Andreas Angellakis alleged that the Amalgamated Transit Union, Local 1415 (the ATU), had violated section 95(f) in denying him the right to belong to the ATU and in attempting to limit his membership rights in a discriminatory manner.⁷

Mr. Angellakis, a former bus driver who was disabled, became a Greyhound employee when his employer, Voyager, sold its business. The successor union, the ATU, initially denied the complainant the right to belong to the ATU because its constitution requires that persons "be working" when they apply for membership. To assist him, the union nonetheless offered him "member at large" status and finally "pensioner" status, which does not correspond to full membership.

The complainant challenged this decision on the grounds that his exclusion from full membership constituted a discriminatory application of membership rules to disabled persons.

Relying on its broad definition of discrimination, the Board initially concluded that excluding the complainant did not constitute direct or intentional discrimination within the meaning of the Human Rights Act.⁸ Then, analysing the question along the lines of indirect discrimination or prejudice, an analysis which balanced the union's institutional interests and the complainant's individual interests,

the Board concluded that the union's decision not to grant the complainant full membership was not discriminatory. The Board considered among other things the complainant's two-year absence and unlikely return to work, when it concluded that the pensioner status offered to Mr. Angellakis was commensurate with his interest in the bargaining unit and his degree of participation in the union's activities. Accordingly, the Board found that the complainant's right to participate in the lawful activities of the union of his choice within the meaning of section 8 was not limited in a discriminatory manner by the ATU.

By communicating directly with employees, the employer undermined the union's role

In *Saskatchewan Wheat Pool*,⁹ the Grain Services Union alleged that Saskatchewan Wheat Pool (SWP) had violated section 94(1)(a) by communicating directly to the employees details of the proposed salary grading plan after the union had presented the plan to the membership and after the majority had voted against it.

The Board found that, by communicating directly with its employees at the time and in the manner it did, on matters that had been the subject of intensive negotiations with the certified bargaining agent, the employer had interfered in the union's representation of the members of the unit, in violation of section 94(1)(a). According to the Board, the employer's interference had undermined the union's role as a certified bargaining agent. The Board granted the complaint and directed

SWP to cease interfering in the union's representation rights and to post copies of its decision in all premises where employees have access.

The Board found that the employer had amended its dispatching system for anti-union reasons, and specified what remedy period applied in cases of continued violation of the Code

Five experienced drivers employed by Hill's Limousine Service filed a complaint¹⁰ alleging that their employer's decision to amend its dispatching system and to reduce their hours had been taken as a result of their union membership and their participation in the administration of a union.

The Board found that the employer had not established that its decision was not tainted by anti-union animus. Although the employer was not required to assign work in any particular way, the evidence established that the employer, by choosing a method of assigning work that could give rise to arbitrary conduct on the part of the dispatchers responsible for assigning work, deliberately sought to discourage the drivers who supported the union in its certification and bargaining efforts.

Regarding the remedy issue, the Board specified that, in cases of continued violation of the Code, a complainant can recover all losses incurred since the violation started on condition that the complaint is filed within 90 days of the date on which he or she is aware of a violation. However, when a person does not file a complaint within the 90-day period that has elapsed since he or she became aware of the first violation, the remedy sought if he

or she files a complaint will be limited to the 90-day period before the filing of the complaint.

The Board considered the relationship between the main carrier and its regional carrier when assessing the merits of a complaint of bad faith bargaining filed by the regional carrier

In *Air Nova Inc.*,¹¹ Air Nova Inc., a regional connector airline which belongs to Air Canada, alleged that the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) breached its duty to bargain in good faith, in violation of section 50, by negotiating to an impasse an issue that was referred to the Board in a separate application, that is, the application filed by CALPA seeking a declaration of single employer involving Air Canada and its regional airlines.

The Board dismissed the complaint. The evidence showed that, since the collective agreement had expired in May 1995, the parties wanted to enter into a collective agreement. The parties (Air Nova and CALPA) could not come to an agreement on the crucial issue of seniority protection of pilots of Air Nova, which recognizes that this is a legitimate and serious issue.

The Board concluded that the union's application did not seek to enlarge the scope of the bargaining unit, but rather to obtain a protection similar to a subcontracting clause, which is rightly found in numerous collective agreements. The Board found that, in assessing the positions of the parties at the bargaining table, it could not ignore the relationship between the main carrier, Air Canada, and its connector airlines. Having observed that Air Canada had in fact participated in negotiations, as well as

the Air Canada Pilots Association (ACPA) and having examined their respective roles in the bargaining process, the Board found that the two parties involved, Air Nova and CALPA, had sought to enter into a collective agreement. CALPA's efforts to protect job security and seniority of the pilots were described as understandable, open and eminently fair. Dismissing the complaint of bad faith bargaining against CALPA, the Board noted that Air Canada had refused to allow Air Nova to enter into an agreement which would have given its pilots reasonable job protection.

To apply erroneously a collective agreement and dismiss an employee in accordance with the union security clause constituted a violation of section 94(1)(a) of the Code

On December 30, 1995, Island Tug & Barge Limited (ITB) and Standard Towing Limited (Standard) merged their operations. At that time, the International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 400 (ILWU), was certified to represent Standard's **unlicensed** employees, while the Canadian Merchant Service Guild (the Guild) was certified to represent Standard's **licensed** employees and **all ITB employees**. Immediately after the merger, a joint seniority list was prepared and ITB, the "new" employer, assigned employees on the basis of that list and union representation by the Guild.

On January 29, 1996, the Guild wrote to ITB asking that five unlicensed Standard employees become members of the Guild under the security clause in the collective agreement between the Guild and ITB. Refusing to become a member of the Guild, one of these employees, Mr. Linke, was dismissed on March 6, 1996 by the

employer, in accordance with the provisions of the applicable collective agreement, to which he felt bound.

On July 31, 1996, the Board issued an order under section 45 by which it found that the intermingled employees of Island Tug and ITB were represented by the Guild and were therefore subject to the collective agreement that binds the Guild and ITB.

The ILWU filed a complaint¹² against ITB and the Guild, alleging violation of sections 94(1)(a), 95(g) and 96. The Board considered that ITB had violated section 94(1)(a) because, as long as the Board has not issued an order pursuant to section 45, the ILWU, under section 44, continued to represent the former unlicensed Standard employees, and the collective agreement continued to govern these employees' conditions of employment. Accordingly, on the date of his dismissal, Mr. Linke was still represented by the ILWU and was covered by its collective agreement. He was neither subject to the Guild's collective agreement nor required to join it as a condition of ongoing employment at ITB. In the circumstances, although the employer's decision to dismiss Mr. Linke was not tainted with anti-union animus, and had been based on a misinterpretation of the provisions of the Code, dismissing Mr. Linke for refusing to join the Guild while ILWU's collective agreement was in force constituted a violation of section 94(1)(a).

With regard to the Guild, the Board found that section 95(g) did not apply in the circumstances. However, in asking that Mr. Linke be dismissed for refusing to join the Guild, the union had violated section 96. In this case, Mr. Linke was not included in the unit

represented by the Guild during the relevant period and, as a result, the Guild's conduct constituted a violation of section 96. The Board directed the employer to offer Mr. Linke a position at the seniority level he held before his dismissal as soon as he becomes a member of the Guild, a condition he must meet as a result of the July 31, 1996 order issued by the Board pursuant to section 45 and in view of the fact that the union security clause applies to him since that date.

The employer took measures on its own initiative to eliminate the danger

Ronald Clavet, an electrician at VIA Rail Inc., refused to work with the shore power system at the Ottawa station when he discovered that the system was not fail safe. He filed a referral¹³ of the decision of the safety officer who had found there was no danger within the meaning of the Code.

The Board overturned the safety officer's decision. It concluded that, at the time of the officer's investigation, the ground fault protection mechanism of the electrical system was faulty and that this situation constituted a danger within the meaning of the Code. A hidden defect affected a fundamental aspect of the ground fault protection mechanism of the electrical system, thereby rendering its use dangerous.

Despite his no-danger finding, the safety officer had approached the employer to have the situation rectified, which VIA Rail agreed to do, having on its own initiative discontinued the use of the system following these events. It was established during the hearing that these modifications were almost complete. In these circumstances, the Board deemed appropriate to adopt as its own the conditions of the

employer's voluntary commitment as directions pursuant to section 130(1)(b) in order to eliminate the dangerous situation.

The safety officer had no authority to extend the meaning of "days" to include working days

In *Brian E. Stevens*,¹⁴ the applicant, an Ontario Northland Transportation Commission employee, invoked his right to refuse to work on two occasions on October 18, 1994. The first refusal pertained to the presence of an open pit near his work station and the second concerned the use of outdated material safety data sheets and of the solvent Varsol, which irritated the applicant's hands and eyes. The applicant had also exercised his right of refusal for the same reasons on October 19 and on numerous occasions between October 21 and 24, 1994.

According to the applicant, the safety officer had not properly investigated all work refusals. The applicant further alleged that the safety officer had not followed up on his October 19, 1994 refusal and that the safety officer's decision dated October 31, 1994 concerning his October 24, 1994 refusal failed to take into account the facts surrounding his refusals on that day. The employer claimed that the Board had no jurisdiction to hear this referral. After considering all relevant facts, the Board concluded that the activities of the employer involved came under federal jurisdiction.

The Board had to establish whether a safety officer could interpret the word "day," within the meaning of section 129(5), as a "working day" and whether the applicant had duly advised the safety officer to refer its decision to the Board in accordance with the

provisions of the Code. It concluded that the safety officer did not have the necessary authority to extend the meaning of "days" to include working days. Moreover, the evidence heard indicated that the applicant's application was not filed within the time provided for in the Code. The Board nonetheless had a number of comments to make on the merits of the investigation and the safety officer's decision.

The applicant's refusals raised a number of issues. Although it was impossible to establish the exact number of times the applicant had exercised his right of refusal, the Board concluded that all matters that had been submitted to the attention of the Labour Canada safety officer had been thoroughly investigated.

A hiatus does not prevent the Board from making a declaration of sale of business

In *Curragh Resources Inc. and Anvil Range Mining Corporation*,¹⁵ the Board had received an application pursuant to section 44, seeking a declaration of sale of business, and a complaint filed under section 97, alleging violation of sections 50(a) and (b) of the Code.

In 1969, Cyprus Anvil Mining Corporation (Cyprus) began operating an open-pit mine near the municipality of Faro, Yukon. A crusher and a mill were constructed nearby. In 1982, Cyprus ceased its operations. Curragh Resources Inc. (Curragh) purchased the two plants and other equipment in 1985 and began operating the open-pit mine in 1986. Curragh subsequently operated a second open-pit mine from 1990 to 1993. Everything that was produced was processed at the crusher and mill near Faro. In 1993, Curragh ceased its operations and a receiver

was appointed. Anvil Range Mining Corporation (Anvil), incorporated in February 1994, purchased Curragh's Faro plants in June 1994. After a refurbishing, Anvil began its mining operations and its crushing and milling operations in 1995.

The fact that there was a two-year hiatus does not prevent the Board from making a sale of business declaration within the meaning of the Code. In the instant case, Anvil carried out essentially the same business as its predecessor. The fact it had spent a great deal of time and money making the property capable of efficient operation does not prevent the application of section 44. Accordingly, the Board declared that there had been a sale of business within the meaning of the Code. This finding should enable the parties to resolve the other outstanding issues, including the section 50 complaints. If the parties are unable to come to an agreement, the Board will hold other hearings in this matter.

The parties to a franchise agreement constituted a single employer for the purposes of the Code

The decision concerning the Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop and Transports Provost Inc.¹⁶ deals with a number of applications filed by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) seeking a declaration that Provost is the true employer of the Québec City depot or, subsidiarily, that Provost, the franchiser, and the Coop, the franchisee, constituted a single employer within the meaning of the Code or, lastly, that there had been a sale of the Québec City depot to the Coop. The labour relations between CEP and Provost regarding all Provost activities, including those associated

with the Québec City depot, were governed at that time by a collective agreement.

In August 1994, Provost entered into a franchise agreement with the Coop, in which it transferred to the Coop all its operating rights for the Québec City depot. To this end, the depot's employees formed a cooperative. The employees who decided not to join were notified they would be permanently laid off by Provost. CEP alleged that, in acting in this way, Provost had contravened sections 94(3) and 96 and had imposed an unlawful lockout in violation of section 92.

The Board concluded that the Coop had all the attributes of a true employer within the meaning of the Code in relation to the employees who worked at the Québec City depot. It declared that Provost and the Coop constituted a single employer for the purposes of the Code. All criteria for making a single employer declaration had been met, including the common direction or control criteria: the day-to-day operations of the Québec City depot were carried out jointly by Provost and the Coop. Regarding the labour relations objective addressed through a single employer declaration, the Board believes that such a declaration would allow the union to continue to negotiate efficiently, according to the established collective bargaining structure, with the two corporate entities that have common control over the activities of the Québec City depot and, especially, with Provost, which affects the room for manoeuvre from which the Coop could have benefitted, had it been the only employer at the bargaining table.

The Board exercised its discretion under section 98(3) and refused to hear the complaint of unfair labour practice as it believed that the remedies sought could be decided by an arbitrator

pursuant to the collective agreement. Finally, it dismissed the application for a declaration of unlawful lockout on the ground that the last of the three conditions, that is, the intentional element, had not been met.

The Board settled once and for all issues arising from the dismantling and privatization of Québecair

The decision in *Inier-Canadien (1991) Inc.*¹⁷ settled once and for all several applications for declarations of single employer and of sale of business filed in 1986, 1988 and 1991 by the Canadian Air Line Pilots Association in connection with the dismantling and privatization of Québecair. In view of the long periods that had elapsed and that were caused by applications for judicial review filed by the employers involved that challenged the Board order requiring them to produce documents (these proceedings ended on October 21, 1993 when the Supreme Court of Canada handed down its decision), the Board looked into the approach to be used in dealing with these applications.

Anxious to respect the rights and interests of each party dealing with the objectives of sound labour relations and industrial peace and to issue fair, useful and binding decisions in the particular context they apply, the Board asked itself if, considering that all allegations made by CALPA in its applications for a declaration of single employer and its applications for a declaration of sale of business are true, it would make these findings.

With regard to the applications for declaration of single employer, the Board reiterated that, in exercising its discretion pursuant to section 35, it must not only ascertain the erosion of the bargaining rights, but ultimately it must re-establish such rights by

inserting them in a concrete labour relations context which allows for the fulfilment of the broad objectives of the Code. In this case, the Board found that such declarations addressing the situations that existed in 1986 and 1988 would result in a significant change in labour relations with the current employer, Inter 1991, whose pilots have been represented by the Teamsters since 1987 and would not serve the labour relations purposes provided for in the Code.

As to the applications for declaration of sale of business filed pursuant to section 44, the Board concluded that the time elapsed and the consequences on all of the interested parties of the sales of businesses between 1986 and 1988 prevented it from deciding in a concrete and effective manner the issues that section 45 allows it to decide in order to ensure the application of section 44. Furthermore, the Board reiterated that section 45 does not allow it to settle all the issues arising from a sale of business, such as a new employer's decision to refuse to hire the vendor's employees or to lay them off in violation of the collective agreement in effect following a sale of business. For these reasons, the Board decided not to rule on these applications since they are now moot.

Regarding the application for a declaration of a sale of business filed in 1991, the Board noted that the matters at issue were essentially the same as the ones raised by the IAM in its application for a declaration of sale of business affecting the same employers, that is, Intair, the vendor, and Inter-Québec, the purchaser (which then became Inter 1991), and involving CALPA and the Teamsters. On September 13, 1993, the Board allowed the IAM's application and declared that the sale of the regular flight operations of Intair Inc. to

Inter-Canadian constituted a partial sale of business within the meaning of section 44 of the Code (*Intair Inc. et al.*¹⁸). After having closely examined the evidence on which is based the 1993 decision to determine whether such evidence should be considered in dealing with CALPA's application, the Board concluded that the evidence was relevant for the purposes of CALPA's application and that the findings of the decision apply in this case.

Having noted that former Intair Inc. pilots hired by Inter-Canadian and the pilots already working for that employer were intermingled within the meaning of section 45(1) once the sale had taken place, the Board declared, in accordance with the discretion conferred by sections 45(1)(a) and (b), that all pilots who worked for Inter-Canadian constituted a unit appropriate for collective bargaining. When the business was sold, the Teamsters represented the majority of the pilots and it has since then represented all Inter-Canadian pilots, including Intair Inc. pilots. The Board found that the Teamsters should be certified as bargaining agent for the pilots' bargaining unit at Inter-Canadian. Moreover, it dismissed CALPA's request to file grievances retroactively and request for a Board order requiring Inter-Canadian to compensate it for the loss of income of its members following the lay-off of Intair Inc. pilots as a result of the sale of business in March 1991.

The Board exercised its discretion and ordered a vote despite the lack of minimum support from the employees in the unit (35%), in view of the intimidating conduct of the employer to dissuade the employees from joining the union

In *Echo Bay Mines Ltd.*,¹⁹ the United Steelworkers of America filed with the

Board an application for certification and four complaints alleging that the employer had violated sections 94(1)(a), 94(3)(a), 94(3)(e) and 96 by imposing disciplinary measures on four employees (refusal to grant annual leave and dismissal of some employees).

The Board reviewed the past relationship between the union and the employer, including the circumstances surrounding the organizing campaign, which led the Board to issue an order requiring the employer to allow the union to have access to the gold mine located at Lupin, in the Northwest Territories in order to organize the employees. Having examined the employer's conduct with respect to each of the employees concerned, the Board concluded that this conduct was motivated by anti-union animus and therefore allowed the complaints.

With regard to the union's application to obtain a vote pursuant to section 29(1), the Board noted that the employer's deliberate actions had directly or indirectly intimidated the employees and had dissuaded them from exercising their right of association. The Board therefore concluded that not only was it justified in holding a vote, despite the lack of minimum support from the employees in the unit (35%), but it had to do so in order to fulfil its obligations under section 28 of the Code in certification matters.

With respect to the remedies, the Board noted that a large part of the funds committed by the union to its organizing campaign were wasted in view of the employer's unfair labour practices. Consequently, the Board, using its vast discretion conferred by section 99(2), directed the employer to reimburse all costs related to transport, accommodation and meals incurred by the union to ensure its

presence at the mine. Besides the orders to remedy the consequences of the unfair labour practices committed against the employees affected, the Board ordered the employer to reimburse all reasonable expenses incurred by the union to hire a lawyer to represent the employees before the Board.

The voluntarily recognized union retains its bargaining agent status after the collective agreement expires if it gives notice to bargain pursuant to section 49, and has the authority to participate in proceedings with a view to putting an end to its bargaining rights

The decision in *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*⁴⁰ deals inter alia with an application for revocation of the bargaining rights of the Amalgamated Transit Union, Local 1587 (the "ATU" or the "union"), voluntarily recognized bargaining agent, and an application for certification filed by

the Can-Ar Transit Operators' Association (1996) (the Association).

The union's right to intervene in revocation proceedings was questioned by the Association on the ground that when the collective agreement expired it lost its status of voluntarily recognized bargaining agent. The Board rejected this claim and indicated that the union, by serving notice as provided for in section 49 of the Code, retained its bargaining agent status and was rightly a party before the Board with respect to the revocation application filed by the employees.

With regard to the merits of this application, the Board noted that the employer's conduct and, specifically, the irregular meetings held with the employees after the arrival of the union, the climate of employment uncertainty and its support of the anti-union activities in the work place, established that the revocation application was not exempt from the employer's influence. In the circumstances, the Board found that it

was not appropriate to hold a representation vote and dismissed the revocation application.

Finally, the Board allowed the union's motion for dismissal of the Association's certification application in view of the fact that it was not a union within the meaning of the Code.

As to the unfair labour practice complaint concerning inter alia the failure to bargain in good faith, the Board found that, in the circumstances of the case, the parties would be better served by a declaration regarding their obligations rather than by a declaration that the employer had violated section 50 of the Code. Taking into account the employer's promise to negotiate with the ATU, the Board declared that the parties had to engage in negotiations immediately, with a view to entering into a collective agreement, while remaining seized of all questions that could arise until all conditions of the Code have been met.

1. *Rederiet A.P. Moller A/S* (1996), 102 di 31 (CLRB no. 1174)
2. (1997), 104 di 24 (CLRB no. 1200)
3. *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53 (CLRB no. 1204)
4. *James H. Rousseau* (1996), 102 di 17 (CLRB no. 1173)
5. *Ronald Shanks* (1996), 100 di 59 (CLRB no. 1157)
6. (1996), 100 di 96 (CLRB no. 1163)
7. *Andreas Angellakis* (1996), 103 di 76; and 97 CLLC 220-011 (CLRB no. 1192)
8. R.S.C. 1985, c. H-6
9. (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167)
10. *113239 Canada Ltd., carrying on business as Hill's Limousine Service* (1996), 103 di 1; and 32 CLRBR (2d) 122 (CLRB no. 1184)
11. (1997), 103 di 115 (CLRB no. 1196)
12. *Island Tug & Barge Ltd.* (1997), 104 di 1 (CLRB no. 1198)
13. *Ronald Clavet* (1996), 100 di 73 (CLRB no. 1158)
14. (1996), 102 di 65 (CLRB no. 1177)
15. (1996), 101 di 57 (CLRB no. 1160)
16. *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al.* (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170)
17. (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197)
18. (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)
19. (1996), 102 di 91 (CLRB no. 1179)
20. (1996), 103 di 29 (CLRB no. 1188)

PRTI Transport Inc.

The Board had granted a section 18 application and had added the drivers of a dependent contractor to the owner-operators' bargaining unit.¹ In *PRTI Transport Inc. v. Canadian Owner-Operator Workers Association, Local 2001*,² the Federal Court of Appeal dismissed the section 28 application. According to the Court, the Board had acted within its jurisdiction and had not made a patently unreasonable decision when it had amended the certification order, allowing drivers of dependent contractors to be included in the unit still considered to be appropriate for collective bargaining.

British Columbia Maritime Employers Association

In *Marine Workers' and Boilermakers' Industrial Union, Local No. 1 v. British Columbia Maritime Employers Association*,³ the majority of the Court held that the Board had not breached the rules of natural justice by referring to the report of the Industrial Inquiry Commission into Industrial Relations at West Coast Ports in its decision.⁴ The application was dismissed, Justice Décaré dissenting.

Rodney McLean

In *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 502 v. Rodney McLean*,⁵ the Court unanimously upheld the Board's decision⁶ that allowed the complaint filed by the respondent, Rodney McLean, pursuant to section 69 of the Code. Before the Court, the applicant union argued that the complaint was untimely and that some intervenors (who had benefitted from the union's discriminatory policy) should have been given notice of the proceedings as their rights were affected by the decision. The Court rejected the applicant's arguments.

On the timeliness issue, the Court found that it was difficult to see how a complaint that related to the content of a policy could possibly be said to be untimely prior to the time of such posting (as the decision points out, the union adopted a referral policy only after the respondent had filed his complaint).

On the natural justice argument, the Court considered that a section 69 complaint is only directed against a union and does not oblige it to adopt any particular remedy that would affect the intervenors' rights. Furthermore, the Board's remedial order had not been challenged by judicial review proceedings and time for doing so is now long past. Moreover, the Court ruled that the intervenors' interests were identical to those of the union and that the latter had both the right and the duty to represent such employees.

Susan Irvine et al.

The Board had dismissed an application for reconsideration of letter decision 1497⁷ granting a section 18 application to review the scope of its certification order. The Board had indicated that the applicants, Susan Irvine et al., had been made aware of the proceedings before the Board by a notice posted in accordance with the Board's Regulations, and should have realized the potential effect on them.

The applicants alleged before the Court that the Board had breached principles of natural justice by failing to give them effective advance notice of its proceedings. The Court held⁸ that the Board had not breached principles of natural justice in rendering its decision and that it was also clear that the Board had not otherwise exceeded its jurisdiction by exercising the power of review conferred on it by the Code in a

manner which, in the Court's view, was not patently unreasonable.

Privacy Commissioner of Canada

The Commissioner's application for review filed on May 9, 1995 challenged the Board's refusal to disclose the notes taken by two Board members at the hearing into a complaint filed by Mr. Gilles Charlebois pursuant to section 97 of the Code.⁹

In *Privacy Commissioner of Canada v. Canada Labour Relations Board et al.*,¹⁰ the Court first reviewed the statutory scheme under both the Access to Information Act and the Privacy Act and the interpretation adopted by the courts in applying them. The Court recognized that a broad and purposive interpretation must be given to both Acts and that the onus lies on the person claiming exemption from disclosure. This broad interpretation originates in part from the quasi-constitutional nature of both Acts.

In the Court's view, the adjudicative privilege, also termed "judicial immunity," applies to administrative tribunals where the tribunal is functioning as an adjudicative body responsible for settling disputes and determining the rights of parties. Given that the Board must comply with the rules of natural justice in adjudicating substantive rights, it is recognized that these principles apply to the Board and it may therefore rely on deliberative secrecy.

Furthermore, Justice Noel agreed with the Board's submissions that to order the disclosure of personal notes taken by decision makers in the exercise of a quasi-judicial function would infringe upon a person's right to a fair hearing as is recognized by

sections 2(e) and (f) of the Canadian Bill of Rights. Consequently, the Court was satisfied that the Board had met the burden placed upon it by section 22(1b) of the Privacy Act, and established that disclosure of the notes would compromise the Board's operations.

Rederiet A.P. Moller

In *Rederiet A.P. Moller A/S v. Seafarers' International Union of Canada*,¹¹ the Court upheld the Board's decision in which it had found to have jurisdiction to issue a certification order with respect to unlicensed seafarers working for the applicant, *Rederiet A.P. Moller A/S*, on board the *Maersk Chignecto* and the *Maersk Gabarus*.¹² However, the Court did question the Board's approach in rendering its decision and offered a different approach. According to the Court, the proper approach is first to ascertain that Parliament has authority (an authority recognized in international law) to pass legislation affecting the operations of the applicant, in spite of the international scope of these operations and the fact that the applicant is a foreign company, and if that can be ascertained, then to see whether Parliament has in fact enacted legislation and conferred on the Board the power to exercise the mandate assigned to it with respect to those operations.

The Court did not have to discuss the question of whether it is within Parliament's legislative power to legislate on the internal operations of ships sailing under Canadian flags beyond the territorial limits of Canada. Article 94 of the United Nations Convention on the Law of the Sea goes so far as to impose a positive duty on flag states to exercise that jurisdiction.

Furthermore, the Court rejected the applicant's argument that the Code did not apply to operations where the employer is not Canadian and operations involved are conducted outside the territory of Canada, even if the vessel used for these operations sails under Canadian flag. The Court stated that the connection with Canada was present in this case mainly because the vessels were owned by a Canadian company and sailed under a Canadian flag, with a crew of Canadian citizens recruited in Canada, enjoying all the benefits of Canadian laws. In closing, the Court added that one should not be able to claim the protection of the Canadian flag and the benefit of Canadian laws without also submitting to the obligations and responsibilities that may be imposed by those laws and the entire legislation that applies to them.

Prince Rupert Grain Ltd.

In 1993, the International Longshoremen's and Warehousemen's Union applied to the Board for certification as bargaining agent for a unit of foremen employed by the appellant, *Prince Rupert Grain Ltd.* (PRG). The Board had rejected the application¹³ and had indicated that the appropriate unit consisted of all the foremen employed by all the members of the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, including the appellant. In assessing the appropriateness of the proposed bargaining unit, the Board reviewed the labour relations history of the grain industry on the West Coast, emphasizing the need for stability in labour relations in that industry. The Board noted that the appellant's foremen shared a sufficient community of interest with the foremen of other members of the Association to warrant their inclusion in the same bargaining unit.

The Federal Court of Appeal set aside the Board's decision, concluding that it had acted outside its jurisdiction.¹⁴

According to the Supreme Court of Canada,¹⁵ labour relations boards are a highly specialized type of administrative tribunals and, in protecting their decisions by broad privative clauses, Parliament and provincial legislatures indicated that decisions of these boards on matters within their jurisdiction should be final and binding. Courts should therefore exercise deferential caution in their assessment of the jurisdiction of labour boards. They should adopt the pragmatic and functional approach set out in *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*.¹⁶

A reading of sections 24, 27 and 28 of the Canada Labour Code clearly reveals that Parliament intended to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether or not a unit is appropriate for collective bargaining. Indeed, the legislation imposes upon the Board a mandatory obligation to do so. Consequently, upon filing an application for certification, there cannot be an automatic acceptance of the proposed unit. Instead, the Board must determine whether, in its opinion, the proposed unit is appropriate and, if it is not, the unit cannot be certified. That decision requires the Board to exercise its labour relations expertise and must be reached in the context of the factual situation presented to the Board. It is a decision that is uniquely appropriate for a labour board to make.

Here, the Board had concluded that the bargaining unit proposed by the union was not appropriate and it had not exceeded its jurisdiction by proposing a unit. The Board was very careful not to impose on the union a larger

multi-employer unit, which it deemed appropriate and which reflected the reality of the situation.

Since the Board had jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit and to propose the composition of that unit, its decision must be upheld unless it is found to be patently unreasonable. This conclusion is confirmed by the broad and strongly worded privative clause set out in section 22 of the Canada Labour Code. The Board had considered all the relevant statutory provisions and all the pertinent factors that would affect its conclusion concerning an appropriate bargaining unit and had reached a reasonable decision.

Royal Canadian Mounted Police

The Quebec Court of Appeal issued a judgment dealing with RCMP members' accessibility to collective bargaining.¹⁷ This judgment is an appeal of a decision by the Quebec Superior Court dealing with a motion for a declaratory judgment filed by the

president of the association of RCMP members declaring that section 6 of the Canada Labour Code and section 2(1)(e) of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA) are invalid and contrary to the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

In 1986, the Board dismissed an application for certification filed by that Association to represent RCMP members.¹⁸ The Board determined that the RCMP was not a Crown corporation within the meaning of section 5 and was therefore not subject to the Code for labour relations purposes. In addition, since the RCMP is listed in Schedule I of the PSSRA and that Act expressly excludes them from its application (section 2(1)(e)), the Board found that RCMP members were denied collective bargaining rights established by any labour relations federal statute. In response to the Association's argument that section 2(1)(e) of the PSSRA should be declared inoperative, the Board stated it had no jurisdiction to deal with the issue. Consequently, the Board noted that a regulatory vacuum existed with

respect to the situation of RCMP collective bargaining rights.

On behalf of the Association, Mr. Delisle then brought the matter before the Quebec courts to get a determination on the challenge of the constitutionality of these provisions.

The Association raised three grounds before the Court of Appeal to support its position that these provisions should be declared inoperative. It argued that they contravene the freedom of association (section 2(d)), the freedom of expression (section 2(b)), and the equality rights (section 15).

The majority of the Court (Justices Fish and Forget) dismissed the appeal and held that none of these freedoms and rights were infringed by denying RCMP members collective bargaining rights. Justice Baudouin agreed with the majority on the two last grounds, but dissented on the question of freedom of association.

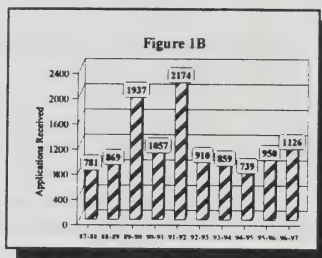
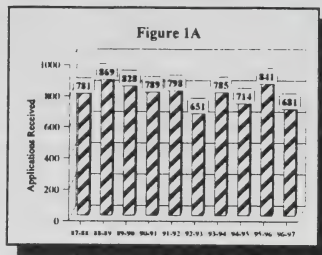
The application for leave to appeal was granted without reasons by the Supreme Court of Canada on October 16, 1997.

1. *PRTI Transport Inc.*, February 13, 1996 (LD 1518)
2. File no. A-223-96, March 17, 1997 (F.C.A.)
3. Judgment rendered from the bench, file no. A-226-96, February 6, 1997 (F.C.A.)
4. *British Columbia Maritime Employers Association*, February 16, 1996 (LD 1519)
5. File no. A-285-96, September 26, 1996 (F.C.A.)
6. *Rodney McLean* (1996), 101 di 22; and 96 CLLC 220-025 (CLRB no. 1156)
7. *Unitel Communications Inc.*, December 14, 1995 (LD 1497)
8. *Susan Irvine et al. v. National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) Local 2000 et al.*, judgment rendered from the bench, file no. A-290-96, December 2, 1996 (F.C.A.)
9. *Gilles Charlebois* (1993), 91 di 14 (CLRB no. 989)
10. File no. T-978-95, August 12, 1996
11. File no. A-616-96, January 30, 1997 (F.C.A.)
12. *Rederiet A.P. Moller A/S* (1996), 102 di 31; and 32 CLRBR (2d) 136 (CLRB no. 1174)
13. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164 (CLRB no. 1050)
14. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 174 N.R. 255; and 94 CLLC 14,042 (F.C.A.)
15. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432
16. [1988] 2 S.C.R. 1048
17. *Delisle c. Canada (Sous-procureur)*, [1997] A.Q. no. 189
18. *Royal Canadian Mounted Police* (1986), 67 di 27 (CLRB no. 587)

Caseload Activity of the Board in 1996-97

Traditionally, the Board relied on the number of applications/complaints/referrals filed by parties according to the sections of the Code under which the matter was brought to compile caseload statistics. This system had the unfortunate effect of overstating the actual activity generated by the parties, especially with respect to unfair labour practice complaints. If 10 complainants filed complaints against their union or employer based on the same set of circumstances, 10 files were opened even though only one investigation was required to address the matter at hand. Indeed, the 10 complaints were most likely consolidated for adjudication purposes. The old method of compiling statistics therefore recorded 10 cases; according to the new method, which only counts the number of files opened, only one case was recorded in the above case. While technically valid, the old method of compiling statistics has not served the Board's constituency well, since actual levels of activity were not reflected realistically in Board publications.

The restructuring of the Board's Operations Branch and the need to establish new performance standards led to the adoption of the different method of compiling caseloads. The figures included in this year's annual report will show the actual number of files opened in response to applications, complaints and referrals regardless of the number of parties involved in the file. The difference between the two methods will be apparent in overall caseload statistics and in statistics on unfair labour practices complaints and referrals of safety officers' decisions. As can be seen in Figure 1A below, caseload levels have been far more stable over the past 10 years than might be suggested by the traditional measurement in Figure 1B.



In 1996-97, the Board recorded its lowest levels of activity in the past 10 years, according to the new method (Figure 1A), while the traditional method (Figure 1B) presents a far different scenario, the third highest levels for the same period. For the purposes of this and all future reports to Parliament and the general public, the file-based method will be used.

The 681 cases recorded in the past year reveal a marked decline in activity in the following industries: broadcasting (87), road transport (60), shipping and navigation (39), northern industries (13), nuclear power (12), and feed and grain (11). The broadcasting industry's 1995-96 numbers were unusually high due to the merger of a major broadcasting union, the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), with a more broadly-based industrial-type union, the Communications, Energy and Paperworkers' Union. Likewise, merger activity in road transport accounts for most of the difference

between activity levels of 1995-96 and 1996-97.

Air transport (21) and longshoring (17) showed increases in activity over the previous year. Transport Canada's divestiture of airports to local authorities is chiefly responsible for the rise in the caseload. Most airport employees, who were federal public servants under the old scheme of things, were transferred to the Board's jurisdiction in accordance with the federal legislation that underlies the divestiture program. Longshoring is undergoing a similar process as major ports have been given greater autonomy in the conduct of their affairs. Their restructuring process also led to increased Board involvement in the relationship of longshoring unions and port authorities.

The distribution of new cases among regions remained fairly stable over the years. Quebec Region's share is three percentiles short of its traditional level, a loss that shows up as a gain for the Pacific Region whose percentage of the caseload since 1984-85 stands at 19.3%. We will continue to provide separate figures for the Central Region even though its sub-office in Winnipeg was amalgamated with the Pacific Region in Vancouver. The National Capital Region recorded its lowest share of the caseload since

Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications Received	% of the Board's Total Caseload
Atlantic	71	10.43
Quebec	165	24.23
NCR	32	4.70
Ontario	167	24.52
Central	95	13.95
Pacific	151	22.17
Total	681	100%

1989-90, with only 32 files to its credit.

The new file-based statistics have a dramatic impact on the levels of pending files, as is shown in Figure 3 below. Files on back-burner status are more often than not complaints awaiting the outcome of other matters before the Board. By deciding a complaint chosen as a test case, the

Board can indirectly influence other complaints based on similar facts without the cost of holding separate hearings for each. Figure 3 reveals the relative success the Board has had in reducing the number of cases pending over the past five years. Particular emphasis has been placed on addressing the number of back-burner cases in the system: the remaining 118 back-burner cases in 1996-97 represent only 36% of the 1991-92 total of 327.

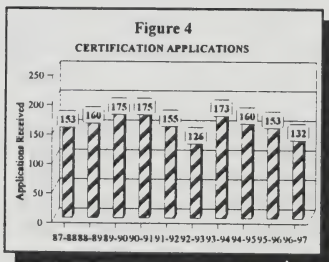
Figure 3 Pending/Back-Burner Cases at End of Fiscal Year			
	Pending	Back-Burner	Difference
91/92	612	327	285
92/93	539	282	257
93/94	571	232	339
94/95	427	161	266
95/96	442	166	276
96/97	430	118	312

Caseload Review

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to determine various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.



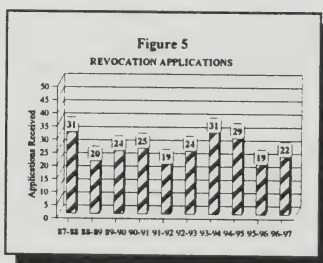
In 1996-97, the Board received 132 applications for certification, a decline for the fourth consecutive year. This total is 30 cases below the 10-year average. The statistics include two applications for geographic certification which were filed in the longshoring industry. Among industries showing an increase in activity, television broadcasting, passenger charter and bus services, and servicing of aircraft must be singled out. Also noteworthy is the increase in certification activity with

respect to First Nations enterprises (for further information on the First Nations issue, see page 30). Industries experiencing notable declines in activity levels include road transport, whose trucking and courier services sectors were far below average numbers.

Of the 145 applications disposed by the Board, 99 were granted (68.3%), 19 were rejected and 27 were withdrawn.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.



A slight increase in the number of revocation applications (22) was experienced in 1996-97, up by 3 from the previous year's total of 19. The courier services sector accounted for 5, and the banking sector for 4.

Of the 19 applications disposed of by the Board, 15 were granted and 4 were rejected.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

As mentioned previously, the new method of compiling statistics illustrates the differences in caseload as shown in figures 6A and 6B. Figure 6A reflects the actual number of files opened by the Board to deal with all complaints during 1996-97. Figure 6B shows the theoretical total of 762 cases

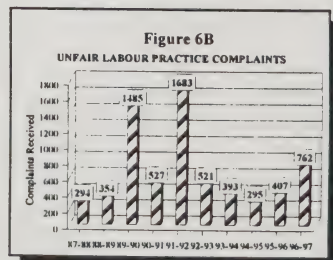
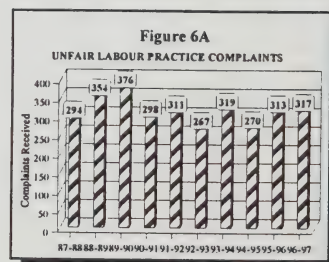
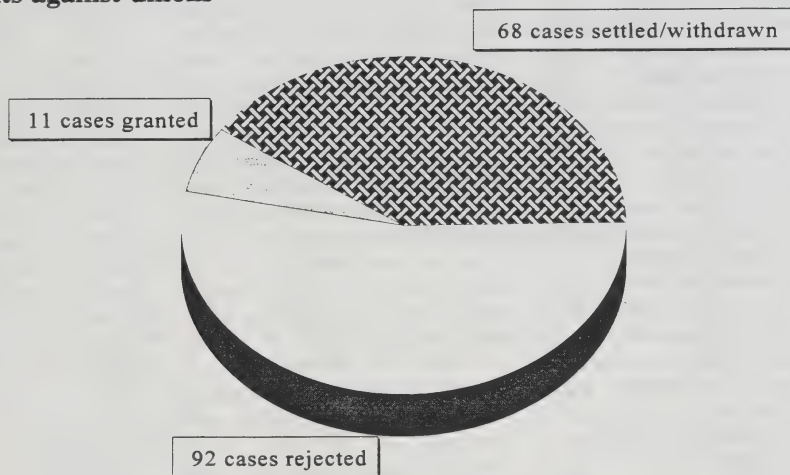
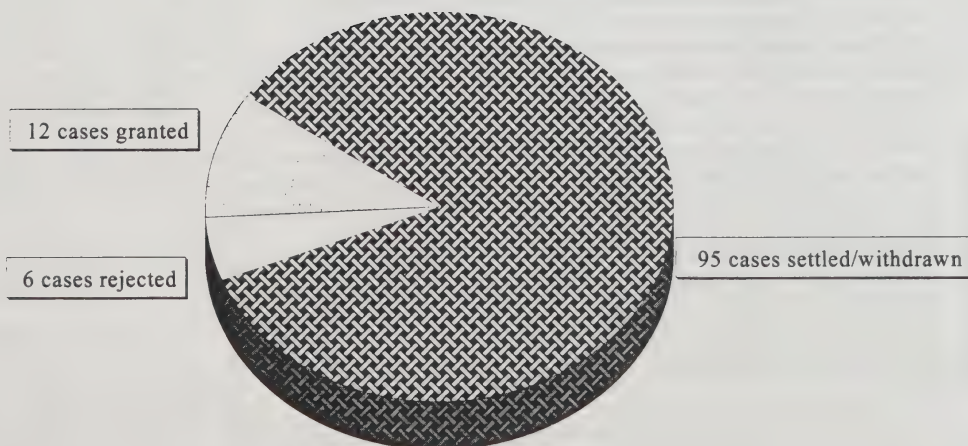


Figure 7
COMPLAINTS DISPOSED OF IN 1996-97

Complaints against unions
Total 171



Complaints against employers
Total 113



filed last year, the third highest total in the Board's history. However, the actual total of 317 files opened is only 11 above than the average of 306 for the previous 10 years. The actual caseload is thus far more stable over time than would appear under the old method of compiling statistics.

While most industries saw declines in complaints filed during 1996-97, the communications industry, led by telephone companies (11) and press agencies (3), recorded an increase from 9 to 15 complaints. The 39 complaints registered in the railway industry are a far cry from average levels of 63 over the past 10 years. Only 43 complaints originated from the trucking industry, a decrease of 15 over the previous year total of 58. Courier services also saw declining numbers, from 26 to 14 complaints, although this total is in keeping with traditional caseloads for this sector. Though the transportation industry generally accounts for a large proportion of the Board's caseload, only 6 complaints originated from the shipping and navigation industry, a number that is only 5 shy of the 10-year average of 11 complaints. Airlines (39 complaints) were chiefly responsible for the rise in complaints from the air transport industry, whose tally rose from 37 to 45 over the year. Airport operations and servicing of aircraft accounted for the remainder. In addition, 4 complaints involved the banking industry, the highest total since 1988-89. Complaints from the broadcasting industry remained stable at 20, with the television and cable television industries accounting for 17. Finally, the nuclear industry accounted for only 2 complaints in 1996-97, down from 7 the previous year.

The Board's settlement rate declined somewhat over the past year, from 60.78% to 57.6% of all complaints, a level that is still higher than the

10-year average of 54.26%. The Board places great emphasis on maintaining settlement levels above 50% as a performance measure. Its record in that regard is the fruit of more than 25 years' experience in providing alternative dispute resolution (ADR) to its clientele, one of the first labour relations boards in Canada to do so. Parties that settle are parties that have decided to solve their labour relations problems themselves, with the assistance of Board labour relations officers, rather than seek costly adjudication. Since 1984-85, no more than 7.35% of all complaints disposed of by the Board have been granted. A great responsibility is placed on labour relations officers to help parties settle their differences rather than resort to public hearings to decide a matter.

Of the 113 complaints filed against employers, 12 were granted, 6 were dismissed and the rest were withdrawn/settled. Unions fared marginally better: 11 complaints were granted, 92 were rejected and 68 were withdrawn/settled, for a total of 171 (Figure 7).

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or a trade union may make an application

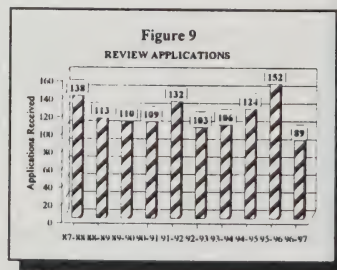
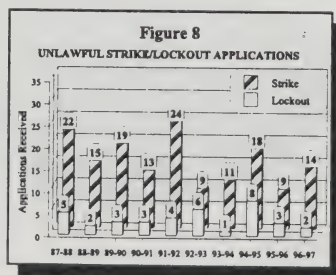
requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

In 1996-97, the Board received 14 unlawful strike applications, an increase from the 9 recorded the previous year, but well within the 10-year average of 16. The telephone industry accounted for 3 applications, while longshoring and port operations each recorded 2. Airlines, broadcasting, Crown corporations, the northern construction industry, railways, and passenger charter and buses industries each had 1 unlawful strike application. Of the 12 unlawful strike applications disposed of, 3 were granted and the rest were withdrawn.

The Board also received 2 unlawful lockout applications, 2 fewer than the average. This occurred in passenger charter services and buses, and in longshoring. Of the 3 such applications disposed by the Board in 1996-97, 1 was rejected and the other 2 withdrawn.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types



of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

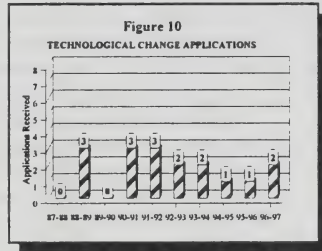
There were 63 fewer applications for review (89 in total) submitted to the Board in 1996-97 than the previous year, a level far below the average of 120. The decline was most precipitous in those reviews where a party requested a change of its name on a Board certification order. Applications seeking to amend bargaining unit descriptions declined from 38 to 33, while applications for reconsideration of Board decisions decreased from 42 to 37. It is difficult to identify any one cause for these low levels, although the imminence of major changes to section 18 of the Code in the proposed Bill C-66 might have had an influence. Had the bill been adopted by Parliament, parties would have had a larger role in the final determination of a bargaining unit's configuration than is currently possible. It may well be that parties preferred to wait for Parliament's intentions to be known before applying for a review of certification orders.

Of the 108 review applications disposed of by the Board in 1996-97, 51 were granted, 41 were rejected and 16 were withdrawn. The 47.2% success rate is slightly lower than traditional levels of 56%.

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade

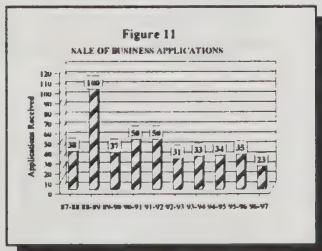
union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.



The Board received two such applications in 1996-97, both originating from the grain handling sector.

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.



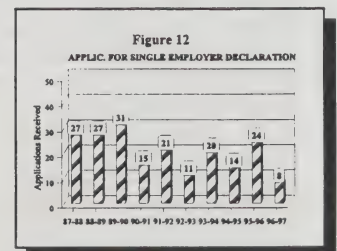
Since 1984-85, the Board has received an average of 46 applications, and only half that number in 1996-97.

Only road transport, with 12 applications, remained near the traditional level of 14. Broadcasting accounted for 4 applications and air transport for 3. One must again look at the impact of the proposed Bill C-66 to explain this low level of activity. Had Bill C-66 been adopted, the Board's general review powers under section 18 of the Code would have allowed it to address issues arising from a sale of business, after the parties had had a chance to arrive at a mutually agreeable solution. It is hard to deny the appeal of this added flexibility when trying to sort out issues that result from the sale of a business.

The Board disposed of 38 applications, 17 of which were granted, 7 of which were rejected, and the remainder withdrawn.

Declaration of Single Employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).



The perceived impact of Bill C-66 was even more noticeable with respect to this type of application. Only 8

applications were filed in 1996-97, one third of traditional levels. Board declarations of single employer usually seek to preserve bargaining rights of established unions in the face of employer attempts to circumvent collective agreement obligations. Since Bill C-66 would have given the parties a freer hand at devising solutions for their particular bargaining relationship needs, one is left to speculate that unions delayed seeking the protection of section 35 until a more favourable legislative regime is in place to address these issues

Airlines (4), trucking (2), railways (1), and passenger charter service and buses (1) accounted for the 8 applications.

Of the 20 applications disposed of by the Board, only 1 was granted while 6 were rejected and 13 were withdrawn.

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

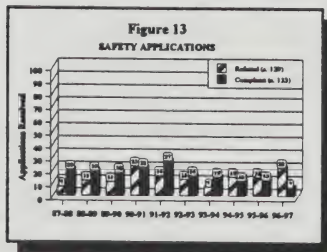


Figure 13 shows an increase of 7 in referrals of safety officers' decisions and a decrease of 6 in the number of complaints filed under section 133 for a total of 29 files, within 1 of the 10-year average of 30 files. Safety complaints (filed pursuant to section 133) are now recorded in the same way complaints of unfair labour practices (filed pursuant to section 97) are recorded. With respect to complaints, telecommunications and Crown corporations each accounted for 1 complaint, railways had 3, and 1 complaint was deemed to be from another jurisdiction. Of the complaints disposed of by the Board in 1996-97, 1 was granted, 3 were dismissed, and 6 were withdrawn.

The railway industry accounted for 15 of the 22 referrals to the Board, with Crown corporations, longshoring, and passenger charter services and buses being responsible for the other 7. The Board disposed of 22 referrals in the past year. In 4 cases, the employee's concerns were affirmed; in 11 cases, the safety officers' decisions were confirmed, leading to the dismissal of the referrals; and 7 referrals were withdrawn.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger, amalgamation or transfer of

jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the bargaining rights of another union and assume the collective agreement in force.

Last year's record high number of 90 applications was not duplicated in 1996-97, as only 11 such applications were filed. Union mergers and amalgamations generally occur in cycles depending on the particular economic and structural vitality of the concerned industries. Transportation and communications have experienced their share of such activity in the past few years. Of the 11 cases recorded in 1996-97, 9 originated from broadcasting and the other 2 involved courier services.

Of the 17 cases disposed of by the Board in 1996-97, 15 were granted, 1 was rejected, and the last one withdrawn.

First Nations Peoples

The federal government's policy of transferring many of its services to First Nations communities, chiefly in the areas of health, housing, policing and social services, led to increased activity for the Board. The institutions that have and are being transferred by way of agreements with band councils were staffed for the most part by individuals who were subject to the Public Service Staff Relations Act (PSSR Act). The transfer of programs and services meant that the employees affected would now be subject to the Canada Labour Code with respect to labour relations. As Figure 15 below shows, many issues have surfaced requiring the Board's involvement.

A total of 32 certification applications were filed from 1990-91 to 1996-97, with 4 more as of September 1, 1997.

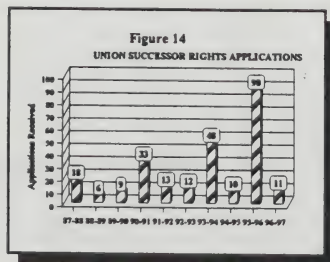


Figure 15
All Files Received

File Types	90/91	91/92	92/93	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98*	Total
Review	0	0	0	1	0	0	3	6	10
Cert.	2	2	0	2	1	13	12	4	36
Revoc.	0	0	0	1	0	0	0	0	1
U.L.P. Compl.	0	0	2	3	1	3	5	7	21
Total	2	2	2	7	2	16	20	17	68

* as of September 1, 1997

In many cases, the Board had to review the existing bargaining unit configuration inherited under the PSSR Act, with its multiplicity of bargaining units. The Board has generally favoured single all-employee units per facility. Of the 10 review applications filed during the 1990s, 8 requested reconsideration of the Board's original decision, a sign that the parties are not accustomed to the Code's different perspective from the public service model. In the past two years, 10 of the 12 unfair labour practices complaints originated from Quebec and Ontario; these complaints alleged employer resistance to unionization efforts.

The Board's case tracking information system was not originally designed to isolate this type of emerging trend in caseload activity. All files featured above originate from New Brunswick, Quebec, Ontario, and the four Western provinces. Evidently, some cases originating from the Yukon Territory and the Northwest Territories could have been classified in the First Nations category, but were recorded instead, not unreasonably, in statistics for Northern Industries. With the creation of the Nunavut Territory, whose government will be exercising full powers in 1999, the Board will be re-evaluating its file classification system in order to better reflect the experience of First Nations peoples with labour relations under the Code.

Miscellaneous

In 1996-97, 32 miscellaneous applications received the Board's attention. The breakdown is as follows: 9 applications involving the privatization/commercialisation of a portion of the public service; 8 applications for determinations pursuant to section 34(7) related to employers' representatives in the longshoring industry; 4 requests for the filing of a Board order in a court of law for enforcement purposes; 4 requests for the determination of the existence of a collective agreement (as per sections 65(1) or (2)); 2 requests by employees for exemption from the obligation of belonging to a union because of conflicts with their religious beliefs; 1 application for leave to serve notice to bargain pursuant to a technological change; 1 request for leave to prosecute an offending party before the civil courts; 1 application for leave to change the terms and conditions of employment of employees during the freeze period of a certification application; and 2 much publicised referrals by the Minister of Labour of questions related to the restructuring of Canadian Airlines International Ltd.

Statistical Tables

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the statistics. The statistics are reported

for a fiscal year starting from April 1 to March 31 of the next year.

Table 1A	Applications received by type of case and by region
Table 1B	Applications received by type of case and by province/territory
Table 2	Applications disposed by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed by industry
Table 6	Certification applications by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed by industry
Table 11	Votes held for applications disposed by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1A
Applications Received by Type of Case and by Region in 1996-97

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	16	18	2	18	8	27	89
Certification	9	33	3	30	17	40	132
Declaration of Single Employer	0	2	0	2	3	1	8
Revocation	4	5	0	5	5	3	22
Union Successor Rights	2	5	0	2	2	0	11
Sale of Business	1	7	1	8	3	3	23
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	2	2	4	1	9
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	3	0	0	1	0	4
Technological Change	0	2	0	0	1	0	3
Unlawful Strike/Lockout	4	4	2	3	0	3	16
Unfair Labour Practice	27	79	20	88	45	58	317
Safety	2	4	2	7	5	9	29
Miscellaneous	6	3	0	2	1	6	18
Total	71	165	32	167	95	151	681

Table 1B
Applications Received by Type of Case and by Province/Territory in 1996-97

	Review	Cert.	Single Employer	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Tech. Change	Strike/ Lockout	U.L.P.*	Safety	Misc.	Total
Nfld.	2	2	0	0	0	0	0	0	8	0	0	12
P.E.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
N.S.	9	4	0	2	0	0	0	2	8	1	3	29
N.B.	5	4	0	2	2	1	0	2	11	1	3	31
Que.	18	32	2	5	5	7	2	4	81	4	6	166
Ont.	20	33	2	5	2	9	0	5	111	10	7	204
Man.	4	1	1	0	0	2	0	0	20	3	3	34
Sask.	1	5	1	2	0	0	1	0	4	0	1	15
Alta.	3	12	1	3	2	1	0	0	15	1	1	39
B.C.	21	29	1	3	0	2	0	2	49	9	7	123
N.W.T.	3	6	0	0	0	0	0	0	4	0	0	13
Y.T.	3	4	0	0	0	1	0	1	5	0	0	14
Total	89	132	8	22	11	23	3	16	317	29	31	681

* Unfair labour practice complaints

Table 2
Applications Disposed by Type of Case and by Region in 1996-97

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	14	22	6	23	13	29	107
Certification	10	37	5	26	19	48	145
Declaration of Single Employer	0	8	3	6	3	0	20
Revocation	2	3	1	3	4	6	19
Union Successor Rights	3	5	0	3	3	3	17
Sale of Business	2	14	3	9	6	4	38
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	0	0	0	0	0
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	0	1	1	1	0	3
Technological Change	0	0	0	0	1	0	1
Unlawful Strike/Lockout	4	4	1	3	0	3	15
Unfair Labour Practice	24	73	21	82	23	60	283
Safety	2	3	1	12	3	10	31
Miscellaneous	6	1	0	1	1	4	13
Total	67	170	42	169	77	167	692

Table 3
Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed in 1996-97

Type of Case	Carried over from 1995-96	Received	Granted	Rejected	With- drawn/ Settled	Total Disposed	Carried over to 1997-98
Review	55	89	50	41	16	107	37
Certification	61	132	99	19	27	145	48
Declaration of Single Employer	26	8	1	6	13	20	14
Revocation	7	22	15	4	0	19	10
Union Successor Rights	9	11	15	1	1	17	3
Sale of Business	32	23	17	7	14	38	17
Portion of the Public Service Established as a Corporation	0	9	0	0	0	0	9
Technological Change	0	3	0	0	1	1	2
Unlawful Strike/Lockout	4	16	3	1	11	15	5
Unfair Labour Practice	216	317	22	98	163	283	250
Safety	20	29	5	14	12	31	18
Miscellaneous	12	22	6	1	9	16	18
Total	442	681	233	192	267	692	431

Table 4
Type of Applications Received by Industry in 1996-97

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	10	18	2	1	0	3	1	45	0	14	94
Banks	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	8
Broadcasting	18	9	0	3	9	4	1	20	0	0	64
Crown Corporations	4	2	0	0	0	0	1	42	4	1	54
Communications	8	7	0	1	0	1	3	15	1	2	38
Feed and Grain	3	2	0	1	0	0	0	6	0	6	18
Longshoring	9	5	0	0	0	0	3	12	2	7	38
North Territories	5	7	0	0	0	1	1	10	0	0	24
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Road Transport	20	53	5	10	2	12	2	84	3	1	192
Railway	4	1	1	0	0	1	1	65	18	0	91
Shipping	5	9	0	0	0	1	3	6	0	3	27
Miscellaneous	3	19	0	2	0	0	0	6	1	0	31
Total	89	132	8	22	11	23	16	317	29	34	681

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5
Type of Applications Disposed by Industry in 1996-97

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	12	17	7	2	1	8	1	32	2	5	87
Banks	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	4
Broadcasting	23	11	0	1	9	5	1	18	0	1	69
Crown Corporations	3	2	0	0	0	0	1	33	4	1	44
Communications	7	8	3	1	0	4	3	11	0	2	39
Feed and Grain	11	2	0	1	1	1	0	4	0	1	21
Longshoring	6	2	0	0	0	1	3	7	3	6	28
North Territories	6	11	0	2	0	2	1	13	0	0	35
Nuclear Power	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Road Transport	29	58	7	8	5	14	2	93	2	1	219
Railway	4	1	2	0	0	1	1	53	20	0	82
Shipping	3	11	1	0	1	2	2	11	0	0	31
Miscellaneous	2	22	0	2	0	0	0	6	0	0	32
Total	107	145	20	19	17	38	15	283	31	17	692

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6
Certification Applications by Industry in 1996-97

Industry	Received	Granted	Rejected	With- drawn	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard	Votes in Disposed Cases
Air Transport	18	11	3	3	17	6	0	1
Banks	0	0	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	9	9	2	0	11	0	1	1
Crown Corporations	2	2	0	0	2	0	0	0
Communications	7	7	0	1	8	8	2	1
Feed and Grain	2	0	2	0	2	1	0	1
Longshoring	5	2	0	0	2	4	1	0
North Territories	7	9	2	0	11	0	2	1
Nuclear Power	0	0	0	0	0	1	0	0
Road Transport	53	35	6	17	58	18	3	6
Railway	1	1	0	0	1	0	0	0
Shipping	9	7	2	2	11	5	1	2
Miscellaneous	19	16	2	4	22	5	0	0
Total	132	99	19	27	145	48	10	13

Table 7
Unfair Labour Practice Complaints Against Employers by Industry in 1996-97*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	17	1	0	13	14	7
Banks	3	0	0	0	0	0
Broadcasting	15	1	0	14	15	1
Crown Corporations	3	0	1	2	3	2
Communications	6	0	0	6	6	1
Feed and Grain	4	1	0	2	3	3
Longshoring	0	0	0	0	0	0
North Territories	8	2	4	4	10	5
Nuclear Power	1	0	0	0	0	0
Road Transport	49	6	1	42	49	14
Railway	0	0	0	5	5	1
Shipping	2	1	0	3	4	2
Miscellaneous	5	0	0	4	4	0
Total	113	12	6	95	113	36

* Number of cases

Table 8
Unfair Labour Practice Complaints Against Unions by Industry in 1996-97*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard
Air Transport	29	2	11	5	18	26	4
Banks	1	0	1	1	2	0	0
Broadcasting	5	1	1	1	3	4	1
Crown Corporations	39	1	18	11	30	51	6
Communications	9	1	3	1	5	7	0
Feed and Grain	3	0	1	0	1	3	1
Longshoring	12	3	3	1	7	12	3
North Territories	2	0	3	0	3	1	0
Nuclear Power	1	0	0	0	0	3	0
Road Transport	35	2	17	25	44	22	7
Railway	65	0	32	16	48	47	5
Shipping	5	1	2	5	8	0	0
Miscellaneous	1	0	0	2	2	0	0
Total	207	11	92	68	171	176	27

* Number of cases

Table 9
Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1996-97*

Section of the Code										
Industry	24	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	0	24	7	1	0	15	3	2	1	53
Banks	0	1	1	1	0	2	0	0	0	5
Broadcasting	4	5	2	2	0	11	0	4	0	28
Crown Corporations	0	38	0	0	0	3	2	0	0	43
Communications	1	8	1	2	0	3	1	0	0	16
Feed and Grain	0	2	0	1	0	3	2	2	0	10
Longshoring	0	4	0	0	7	0	4	0	0	15
North Territories	0	1	0	0	0	8	0	4	0	13
Nuclear Power	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Road Transport	3	33	4	1	0	48	3	22	0	114
Railways	0	63	0	0	0	0	2	0	0	65
Shipping	0	4	0	0	0	2	1	1	0	8
Miscellaneous	2	1	0	0	0	5	0	2	0	10
Total	10	185	15	8	7	101	18	37	1	382

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the complaints received.

Table 10
Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed by Industry in 1996-97

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	No. of Cases Heard
Air Transport	1	0	0	1	1	1
Banks	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	1	0	0	1	1	0
Crown Corporations	1	1	0	0	1	1
Communications	3	1	0	2	3	2
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0
Longshoring	3	0	0	3	3	0
North Territories	1	0	0	1	1	1
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0
Road Transport	2	0	1	1	2	2
Railway	1	1	0	0	1	0
Shipping	3	0	0	2	2	1
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0
Total	16	3	1	11	15	8

Table 11
Votes Held for Applications Disposed by Industry in 1996-97*

Industry	Type and Number of Cases Disposed **						Total No. Votes Held	Disposition of Cases		No. of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	530	555	560	565	566	585		Granted	Rejected		16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	0	1	0	1	0	0	2	1	1	128	0	0	1	1	0
Banks	0	0	0	1	0	0	1	1	0	14	0	0	0	1	0
Broadcasting	1	2	0	1	0	0	4	3	1	4 087	0	1	3	0	0
Crown Corporations	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communications	0	2	0	1	0	0	3	3	0	761	0	5	0	0	0
Feed and Grain	0	2	0	1	0	0	3	1	2	124	0	3	1	0	0
Longshoring	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Northern Industries	0	1	0	0	0	0	1	0	1	316	0	1	0	0	0
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Road	2	7	0	0	0	2	8	6	5	1 077	1	2	3	0	0
Transportation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Railway	0	2	0	0	0	0	2	1	1	5	0	0	2	0	0
Shipping & Navigation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	3	17	0	2	0	0	24	16	11	6 512	1	12	10	2	0

* Votes taken where the case has not been disposed of by year end not included

** 530- review, 555- certification, 560- single employer, 565 and 566- revocation, 585- sale of business

Table 12
Size of Bargaining Units Certified in 1996-97

Number of Employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	24	24.7	24.7
11/20	18	18.6	43.3
21/30	12	12.4	55.7
31/40	8	8.2	63.9
41/50	3	3.1	67.0
51/60	5	5.2	72.2
61/70	3	3.1	75.3
71/100	9	9.3	84.5
101/130	5	5.2	89.7
131/160	1	1.0	90.7
161/190	1	1.0	91.8
191 and over	8	8.2	100.0
Total	97	100.0	

Total number of employees affected: 9 935

Median size of units: 26 employees

Newly organized: 9 397 employees

Raids: 538 employees

Table 13
Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1996-97

Region	Number of Days	Percentage of Total Days
Newfoundland	2	0.83
Prince Edward Island	0	0.00
Nova Scotia	9	3.72
New Brunswick	2	0.83
Quebec	73	30.16
Ontario	95	39.26
Manitoba	7	2.89
Saskatchewan	2	0.83
Alberta	13	5.37
British Columbia	35	14.46
Northwest Territories	0	0.00
Yukon Territory	4	1.65
Total	242	100.0

Table 14
Number of Cases Heard by Type of Application in 1996-97*

Type of Application	Number Heard
Review	10
Geographical Certification	1
Appointment of Employer Representative	2
Certification	9
Single Employer Declaration	10
Bargaining Agent not Entitled to Represent Unit	1
Allegation of Fraud	1
Successor Rights	1
Sale of Business	9
Determination of Existence of Collective Agreement	2
Technological Change	3
Unlawful Strike/Lockout	8
Unfair Labour Practice Complaint	72
Consent to Prosecute	1
Filing of Board Order in Court	1
Safety	14
Total	145

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Financial Statement

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1997 (with comparative figures for the year ended March 31, 1996)

	<u>1997</u>	<u>1996</u>
Salaries and wages	\$ 5,306,432	\$ 5,432,107
Contribution to employee benefit plan	861,000	802,000
Transportation and Communications	962,607	977,332
Information	33,240	46,612
Professional and special services	744,028	903,001
Rentals	109,969	104,291
Purchased repair and upkeep	56,785	73,095
Utilities, materials and supplies	191,447	202,826
All other expenditures	23,726	14,363
Capital	143,281	235,330
Accommodation provided by D.P.W.	2,263,000	2,260,000
D.S.S. cheque issue	11,000	11,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	<u>332,000</u>	<u>335,000</u>
Total Expenditures	<u>\$11,038,515</u>	<u>\$11,396,957</u>
Total expenditures provided by:		
Human Resources Development Vote 40	7,571,515	\$ 7,988,957
Employee Benefits	861,000	802,000
O.G.D. which provided services without charge	<u>2,606,000</u>	<u>2,606,000</u>
	<u>\$11,038,515</u>	<u>\$11,396,957</u>

Certified correct:

Approved:


A/Executive Director

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1997
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1996)

1997	1996
5 306 432 \$	5 432 107 \$
861 000	802 000
962 607	977 332
33 240	46 612
744 028	903 001
109 969	104 291
56 785	73 095
191 447	202 826
23 726	14 363
143 281	235 330
2 263 000	2 260 000
11 000	11 000
332 000	335 000
Total des dépenses	
11 038 515 \$	11 396 957 \$
Dépenses totales prévues par:	
Crédit n° 40, Développement des ressources humaines	7 571 515 \$
Avantages sociaux	861 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	2 606 000 \$
11 038 515 \$	11 396 957 \$

Approuvé:

Attesté:

Directrice exécutive p.l.

Josephine Gervais

Tableau 14		Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire, en 1996-1997*	
Genre d'affaire		Nombre d'affaires entendues	
Révision	10	10	
Accréditation géographique	1		
Nomination d'un représentant d'un employeur	2		
Accréditation	9		
Déclaration d'employeur unique	10		
Agent négociateur n'ayant pas qualité pour représenter une unité	1		
Allégation de fraude	1		
Droits de successeur	1		
Vente d'entreprise	9		
Détermination de l'existence d'une convention collective	2		
Changement technologique	3		
Arrêt de travail illégal	8		
Plainte de pratique déloyale de travail	72		
Autorisation d'intenter des poursuites	1		
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour	1		
Sécurité	14		
Total	145		

*Nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 12 Taille des unités de négociation accréditées en 1996-1997			
Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	24	24,7	24,7
11/20	18	18,6	43,3
21/30	12	12,4	55,7
31/40	8	8,2	63,9
41/50	3	3,1	67,0
51/60	5	5,2	72,2
61/70	3	3,1	75,3
71/100	9	9,3	84,5
101/130	5	5,2	89,7
131/160	1	1,0	90,7
161/190	1	1,0	91,8
191 et plus	8	8,2	100,0
Total	97	100,0	

Nombre total d'employés visés: 9 935
 Taille médiane des unités: 26 employés
 Employés nouvellement syndiqués: 9 397
 Employés déjà syndiqués: 538

Tableau 13 Nombre et pourcentage de jours d'audiences, par région, en 1996-1997		
Région	Nombre de jours	Pourcentage
Terre-Neuve	2	0,83
Ile-du-Prince-Edouard	0	0,00
Nouvelle-Ecosse	9	3,72
Nouveau-Brunswick	2	0,83
Québec	73	30,16
Ontario	95	39,26
Manitoba	7	2,89
Saskatchewan	2	0,83
Alberta	13	5,37
Colombie-Britannique	35	14,46
Territoires du Nord-Ouest	0	0,00
Yukon	4	1,65
Total	242	100,0

Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1996-1997						
Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/ Régulées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Total	16	3	1	11	15	8
Transport aérien	1	0	0	1	1	1
Banques	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	1	0	1	1	0
Sociétés d'Etat	1	1	0	0	1	0
Communications	3	1	0	2	3	2
Grains et provenances	0	0	0	0	0	0
Débardage	3	0	0	3	3	0
Nord du Canada	1	0	0	1	1	0
Energie nucléaire	0	0	0	0	0	0
Transport routier	2	0	1	1	2	2
Chemins de fer	1	1	0	0	1	0
Navigation	3	0	0	2	2	1
Divers	0	0	0	0	0	0

Tableau 11
Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1996-1997*

Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires tranchées**							Décisions		Nombre d'employés touchés	Scrutins ordonnés en vertu de l'article 30(3)						
	530	555	560	565	566	585	Non tenu	Aggravées	Rejetées		16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)		
Transport aérien	0	1	0	1	0	0	2	1	1	128	14	0	0	1	1	0	0
Banques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4 087	0	0	0	3	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	2	0	1	0	0	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sociétés d'Etat	0	2	0	1	0	0	3	3	0	0	0	0	5	0	0	0	0
Communications	0	0	0	0	0	0	0	0	0	761	0	0	0	0	0	0	0
Grains et provenances	0	2	0	1	0	0	3	1	0	124	0	0	3	1	0	0	0
Débardage	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	1	0	0	0	0	1	0	1	316	0	0	0	0	0	0	0
Energie nucléaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport routier	2	7	0	0	0	0	8	6	5	1 077	0	2	2	3	0	0	0
Chemins de fer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Divers	0	2	0	0	0	0	2	1	0	5	0	0	2	0	0	0	0
Total	3	17	0	5	0	2	24	16	11	6 512	1	12	10	2	0	0	0

** Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice 530- révision, 555- accréditation, 560- déclaration d'employeur unique, 565 et 566- révocation, 585- vente d'entreprise

* Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les plaintes reçues.

Tableau 9 Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1996-1997*										
Article du Code										
Secteur d'activité	24	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Transport aérien	0	24	7	1	0	15	3	2	1	53
Banques	0	1	1	1	0	2	0	0	0	5
Radiodiffusion et télévision	4	5	2	2	0	11	0	4	0	28
Sociétés d'État	0	38	0	0	0	3	2	0	0	43
Communications	1	8	1	2	0	3	1	0	0	16
Grains et provenances	0	2	0	1	0	3	2	2	0	10
Débarquement	0	4	0	0	7	0	4	0	0	15
Nord du Canada	0	1	0	0	0	8	0	4	0	13
Énergie nucléaire	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Transport routier	3	33	4	1	0	48	3	22	0	114
Chemins de fer	0	63	0	0	0	0	2	0	0	65
Navigation	0	4	0	0	0	2	1	1	0	8
Divers	2	1	0	0	0	5	0	2	0	10
Total	10	185	15	8	7	101	18	37	1	382

*Nombre d'affaires

Tableau 8 Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicaux, par secteur d'activité, en 1996-1997*							
Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées	Tranchées	En instance	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	29	2	11	5	18	26	4
Banques	1	0	1	1	2	0	0
Radiodiffusion et télévision	5	1	1	1	3	4	1
Sociétés d'État	39	1	18	11	30	51	6
Communications	9	1	3	1	5	7	0
Grains et provenances	3	0	1	0	1	3	1
Débarquement	12	3	3	1	7	12	3
Nord du Canada	2	0	3	0	3	1	0
Énergie nucléaire	1	0	0	0	0	3	0
Transport routier	35	2	17	25	44	22	7
Chemins de fer	65	0	32	16	48	47	5
Navigation	5	1	2	5	8	0	0
Divers	1	0	0	2	2	0	0
Total	207	11	92	68	171	176	27

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs, par secteur d'activité, en 1996-1997*						
Secteur d'activité	Regues	Aggrées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	17	1	0	13	14	7
Banques	3	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	15	1	0	14	15	1
Sociétés d'Etat	3	0	1	2	3	2
Communications	6	0	0	6	6	1
Grains et provenances	4	1	0	2	3	3
Débardage	0	0	0	0	0	0
Nord du Canada	8	2	4	4	10	5
Energie nucléaire	1	0	0	0	0	0
Transport routier	49	6	1	42	49	14
Chemins de fer	0	0	0	5	5	1
Navigation	2	1	0	3	4	2
Divers	5	0	0	4	4	0
Total	113	12	6	95	113	36

Demandes d'accréditation, par secteur d'activité, en 1996-1997								
Secteur d'activité	Regues	Aggrées	Rejetées	Retirées	Total tranchées	En instance	Nombre d'affaires entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	18	11	3	3	17	6	0	1
Banques	0	0	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	9	9	2	0	11	0	1	1
Sociétés d'Etat	2	2	0	1	2	0	2	0
Communications	7	7	0	0	8	0	0	0
Grains et provenances	2	0	2	0	2	1	0	1
Débardage	5	2	0	0	2	4	1	0
Nord du Canada	7	9	2	0	11	0	2	0
Energie nucléaire	0	0	0	0	0	1	0	0
Transport routier	53	35	6	17	58	18	3	6
Chemins de fer	1	1	0	0	1	0	0	0
Navigation	9	7	2	2	11	5	1	2
Divers	19	16	2	4	22	5	0	0
Total	132	99	19	27	145	48	10	13

** Plaintes de pratique déloyale de travail
 ** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1996-1997											
	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	12	17	7	2	1	8	1	32	2	5	87
Banques	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	4
Radiodiffusion et télévision	23	11	0	1	9	5	1	18	0	1	69
Sociétés d'État	3	2	0	0	0	0	1	33	4	1	44
Communications	7	8	3	1	0	4	3	11	0	2	39
Grains et provenances	11	2	0	1	1	1	0	4	0	1	21
Débardage	6	2	0	0	0	0	3	7	3	6	28
Nord du Canada	6	11	0	2	0	2	1	13	0	0	35
Énergie nucléaire	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Transport routier	29	58	7	8	5	14	2	93	2	1	219
Chemins de fer	4	1	2	0	0	1	1	53	20	0	82
Navigation	3	11	1	0	1	2	2	11	0	0	31
Divers	2	22	0	2	0	0	0	6	0	0	32
Total	107	145	20	19	17	38	15	283	31	17	692

Tableau 5
 Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1996-1997

** Plaintes de pratique déloyale de travail
 ** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1996-1997											
Tableau 4											
	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de Succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	10	18	2	1	0	3	1	45	0	14	94
Banques	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0	8
Radiodiffusion et télévision	18	9	0	3	9	4	1	20	0	0	64
Sociétés d'État	4	2	0	0	0	0	1	42	4	0	54
Communications	8	7	0	1	0	1	3	15	1	2	38
Grains et provenances	3	2	0	1	0	0	0	6	0	6	18
Débardage	9	5	0	0	0	0	3	12	2	7	38
Nord du Canada	5	7	0	0	0	1	1	10	0	0	24
Énergie nucléaire	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Transport routier	20	53	5	10	2	12	2	84	3	1	192
Chemins de fer	4	1	1	0	0	1	1	65	18	0	91
Navigation	5	9	0	0	0	1	3	6	0	3	27
Divers	3	19	0	2	0	0	0	6	1	0	31
Total	89	132	8	22	11	23	16	317	29	34	681

Tableau 4
 Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1996-1997

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1996-1997							
Genre d'affaire	Reportées de 1995-96	Reçues	Aggravées	Rejetées	Rejetées/ Reçues	Total tranchées	Reportées en 1997-98
Révision	55	89	50	41	16	107	37
Accréditation	61	132	99	19	27	145	48
Déclaration d'employeur unique	26	8	1	6	13	20	14
Révocation	7	22	15	4	0	19	10
Droits de successeur	9	11	15	1	1	17	3
Vente d'entreprise	32	23	17	7	14	38	17
Élément de la fonction publique constitué en	0	9	0	0	0	0	9
Changement technologique	0	3	0	0	1	1	2
Grève ou lock-out illégal	4	16	3	1	11	15	5
Pratique déloyale de travail	216	317	22	98	163	283	250
Sécurité	20	29	5	14	12	31	18
Divers	12	22	6	1	9	16	18
Total	442	681	233	192	267	692	431

Tableau 3

Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1996-1997							
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	14	22	6	23	13	29	107
Accréditation	10	37	5	26	19	48	145
Déclaration d'employeur unique	0	8	3	6	3	0	20
Révocation	2	3	1	3	4	6	19
Droits de successeur	3	5	0	3	3	3	17
Vente d'entreprise	2	14	3	9	6	4	38
Élément de la fonction publique constitué en corporation	0	0	0	0	0	0	0
Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	0	0	1	1	1	0	3
Changement technologique	0	0	0	0	1	0	1
Grève ou lock-out illégal	4	4	1	3	0	3	15
Pratique déloyale de travail	24	73	21	82	23	60	283
Sécurité	2	3	1	12	3	10	31
Divers	6	1	0	1	1	4	13
Total	67	170	42	169	77	167	692

Tableau 2

* Plaintes de pratique déloyale de travail

	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Change. tech.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité	Divers	Total
T.-N.	2	2	0	0	0	0	0	0	8	0	0	12
I.-P.-E.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
N.-E.	9	4	0	2	0	1	0	2	8	1	3	29
N.-B.	5	4	0	2	2	0	0	2	11	1	3	31
Qc	18	32	2	5	5	7	2	4	81	4	6	166
Ont.	20	33	2	5	2	9	0	5	111	10	7	204
Man.	4	1	1	0	0	2	0	0	20	3	3	34
Sask.	1	5	1	2	0	0	1	0	4	0	1	15
Alb.	3	12	1	3	2	1	0	0	15	1	1	39
C.-B.	21	29	1	3	0	2	0	2	49	9	7	123
T.-N.-O.	3	6	0	0	0	0	0	0	4	0	0	13
Yukon	3	4	0	0	0	1	0	0	5	0	0	14
Total	89	132	8	22	11	23	3	16	317	29	31	681

Tableau 1B
Demandes reçues, par genre d'affaire et par province/territoire, en 1996-1997

	Révision	Accréditation	Déclaration d'employeur unique	Révocation	Droits de successeur	Vente d'entreprise	Élément de la fonction publique	constitué en corporation	Détermination de l'existence d'une convention collective/ employés visés	Changement technologique	Grève ou lock-out illégal	Pratique déloyale de travail	Sécurité	Divers	Total
Atlantique	16	9	0	4	2	1	0	0	0	3	4	27	2	6	71
Québec	18	33	2	5	5	7	0	2	0	2	9	20	4	3	165
Capitale nationale	2	3	0	0	0	1	2	0	0	0	2	88	2	0	32
Ontario	18	30	17	5	2	8	2	4	0	3	7	45	5	2	167
Centre	8	17	3	5	2	3	4	0	1	0	0	4	5	1	95
Pacifique	27	40	1	3	0	3	1	3	0	3	3	58	9	6	151
Total Canada	89	132	8	22	11	23	9	4	0	3	3	317	29	18	681

Tableau 1A
Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1996-1997

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil. Les données historiques peuvent différer légèrement des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1^{er} avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1A	Demands reçues, par genre d'affaire et par région
Tableau 1B	Demands reçues, par genre d'affaire et par province/territoire
Tableau 2	Demands tranchées, par genre d'affaire et par région
Tableau 3	Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées
Tableau 4	Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité
Tableau 5	Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité
Tableau 6	Demands d'accréditation par secteur d'activité
Tableau 7	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs, par secteur d'activité
Tableau 8	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats, par secteur d'activité
Tableau 9	Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité
Tableau 10	Demands en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité
Tableau 11	Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité
Tableau 12	Taille des unités de négociation accréditées
Tableau 13	Nombre et pourcentage de jours d'audiences, par région
Tableau 14	Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire

l'introduction d'un changement technologique; l demande employés durant la période de gel d'une demande d'accréditation; et 2 modifier les conditions d'emploi des renvois, ayant fait coulé beaucoup d'encore, de la part du ministre du Travail concernant la restructuration des Lignes aériennes Canadien International Lée.

en vertu du Code être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujéti à la convention collective en vigueur.

Le nombre sans précédent de demandes reçues l'an dernier (90) n'a pas été reproduit en 1996-1997; en fait, le Conseil n'a été saisi que de 11 demandes en général par cycles selon la vitalité économique et structurelle des secteurs en cause. Les transports et les communications ont connu leur part de ce genre d'activité au cours des dernières années. Sur les 11 affaires enregistrées en 1996-1997, 9 ont émané du secteur de la diffusion et les 2 autres des services de messageries.

En 1996-1997, le Conseil a agréé 15 des 17 affaires dont il avait été saisi; il en a rejeté une et la dernière a été retirée.

Premières Nations

La politique du gouvernement fédéral prévoyant le transfert de nombreux services aux communautés des Premières Nations, principalement dans les domaines de la santé, du logement, de la sécurité publique et des services sociaux, a entraîné une activité accrue pour le Conseil. Le personnel des institutions qui ont été transférées aux conseils de bande par voie d'entente, ou qui sont sur le point de l'être, était constitué surtout de fonctionnaires assujéti à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). Le transfert des programmes et des services signifiait que les employés touchés seraient dorénavant assujéti au Code canadien du travail en ce qui concerne les démontre la figure 15 ci-dessous, de nombreuses questions ont nécessité l'intervention du Conseil.

Au total, 32 demandes d'accréditation ont été présentées entre 1990-1991 et 1996-1997, et 4 autres ont été reçues au 1^{er} septembre 1997. Dans bien des cas, le Conseil a dû revoir la structure existante des unités de négociation héritée de la LRTFP, notamment la multiplicité des unités de négociation. En général, le Conseil favorise une unité unique regroupant tous les employés d'une même installation. Dans 8 des 10 demandes de révision présentées, les parties demandaient au Conseil de réexaminer la décision initiale qu'il avait rendue, un signe que les parties ne sont pas habituées à la perspective différente du Code par rapport au modèle de la fonction publique. Au cours des deux dernières années, 10 des 12 plaignes de pratique déloyale de l'Ontario, émanant du Québec et de l'Ontario, alléguaient que l'employeur résistait aux efforts de syndicalisation des employés.

Le système de suivi des affaires du Conseil n'a pas été conçu à l'origine pour isoler ce genre de tendance que l'on constate au niveau des activités du plus haut provisionnement du Nouveau-Brunswick, du Québec, de l'Ontario et des quatre provinces de l'Ouest. De toute évidence, certaines affaires émanant du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest auraient pu être classifiées dans la catégorie des affaires émanant du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest auraient pu être classifiées dans la catégorie des affaires émanant du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

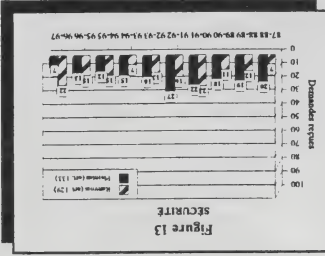
Figure 15
Tous les dossiers reçus

Type de dossier	90-91	91-92	92-93	93-94	94-95	95-96	96-97	97-98*	Total
Révision	0	0	0	1	0	0	3	6	10
Accréd.	2	2	0	2	1	13	12	4	36
Révoc.	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Plaignes P.D.T.	0	0	2	3	1	3	5	7	21
Total	2	2	2	7	2	16	20	17	68

Premières Nations, mais on les a plutôt enregistrées - ce qui se justifie - dans la catégorie des industries du Nord. Avec la création du territoire du Nunavut, dont le gouvernement exercera les pleins pouvoirs en 1999, le Conseil réexaminera son système de classification des dossiers afin de mieux refléter l'expérience des peuples des Premières Nations par rapport aux relations du travail régies par le Code.

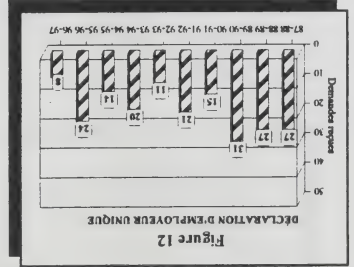
Divers

En 1996-1997, 32 demandes diverses ont retenu l'attention du Conseil. En voici la répartition: 9 demandes concernant la privatisation/commercialisation d'une partie de la fonction publique; 8 demandes fondées sur le paragraphe 34(7), où l'on demandait au Conseil de désigner, dans le secteur du débardage, les représentants patronaux; 4 demandes visant le dépôt d'une ordonnance du Conseil devant une cour de justice aux fins d'exécution; 4 demandes de détermination de l'existence d'une convention collective (aux termes des paragraphes 65(1) ou (2)); 2 demandes présentées par des employés qui voulaient être exemptés d'adhérer à un syndicat pour des motifs religieux; 1 avis de négocier à la suite de demande d'autorisation de donner un



Sécurité et santé au travail

sur le plan des rapports de syndécatation, on peut penser que les syndicalistes cherchent la protection de l'article 35 quand'un régime plus favorable à l'examen de ces questions soit en place.



Déclaration d'employeur unique

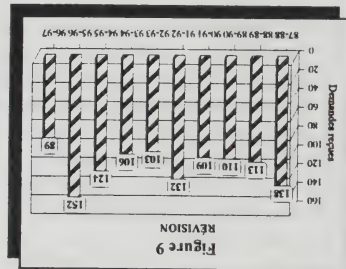
Le moment de départager les questions qui résultent de la vente d'une entreprise.

Le secteur ferroviaire compte pour 15 des 22 renvois au Conseil, les 7 autres étant attribuables aux sociétés d'Etat, au secteur du débardage et au secteur du transport noisif de passagers. Le Conseil a tranché 22 renvois au cours de l'année écoulée. Dans 4 cas, l'employé a eu gain de cause; dans 11 cas, la décision de l'agent de sécurité a été confirmée, d'où le rejet des renvois; et 7 renvois ont fait l'objet d'un désistement.



Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises. Ainsi, le syndicat successeur pourrait

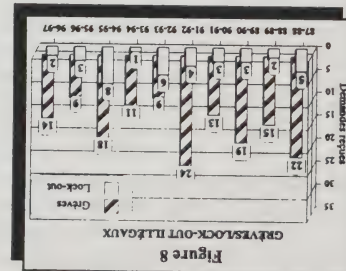
En 1996-1997, le Conseil a reçu 63 demandes de révision de moins que l'année précédente (89 au total), ce qui est de loin inférieur à la moyenne marquée pour les révisions où une partie demandait qu'on change son nom sur une ordonnance d'accréditation. Les demandes en vue de faire modifier la description d'une



récentes du Conseil.

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article: (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions

Révision



Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques sont susceptibles

Changement technologique

Sur les 108 demandes de révision tranchées par le Conseil en 1996-1997, 51 ont été agréées, 41 rejetées et 16 retirées. Le taux de succès de 47,2 % est légèrement inférieur au niveau traditionnel de 56 %.

unité de négociation ont chuté de 38 à 33, tandis que le nombre de demandes visant à faire réexaminer des décisions du Conseil est passé de 42 à 37. Il est difficile de préciser la cause de ces faibles niveaux, mais l'imminence des modifications importantes à l'article 18 du Code que renfermait le projet de loi C-66 est peut-être un facteur. Si le projet de loi avait été adopté par le Parlement, les parties auraient eu une influence plus grande qu'à l'heure actuelle sur la détermination finale de la structure d'une unité de négociation. Il est fort possible que les parties aient préféré attendre que les intentions du Parlement soient connues avant de demander la révision d'ordonnances d'accréditation.

Depuis 1984-1985, le Conseil a reçu en moyenne 46 demandes, et seulement la moitié de ce nombre en 1996-1997. Seul le transport routier, avec 12 demandes, est demeuré près du niveau traditionnel de 14. Quatre demandes concernaient la radiodiffusion et 3, le transport aérien. Une fois de plus, il faut examiner l'incidence du projet de loi C-66 pour expliquer ce faible niveau d'activité. Si le projet de loi C-66 avait été adopté, les pouvoirs de révision généraux que l'article 18 du Code confère au Conseil auraient permis à celui-ci d'examiner les questions découlant de la vente d'une entreprise après que les parties auraient eu la chance d'en arriver à une solution mutuellement acceptable. Il est difficile de refuser d'admettre l'attrait de cette flexibilité accrue lorsque vient

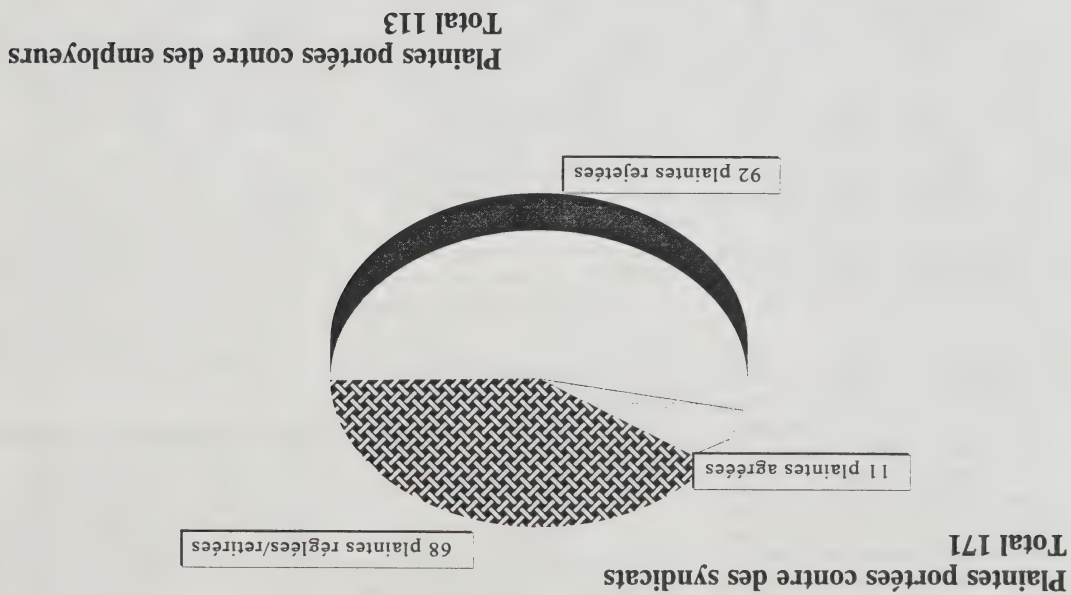


Vente d'entreprise

d'avoir sur les membres de l'unité de négociation. Le Conseil a reçu 2 demandes de ce genre en 1996-1997, les 2 émanant du secteur de la manutention du grain.

PLAINTES TRANCHEES EN 1996-1997

Figure 7



stable dans le temps que ce qui semble être le cas selon l'ancienne méthode de compilation des statistiques.



1988-1989 - mettaient en cause le secteur bancaire. Les plaintes touchant le secteur de la radiodiffusion sont demeurées stables à 20, dont 17 visaient les secteurs de la télédiffusion et de la cablodistribution. Enfin, 2 plaintes seulement ont émané du secteur de l'énergie nucléaire en 1996-1997, une baisse par rapport aux 7 plaintes de l'an dernier.

Le taux de règlement du Conseil a diminué quelque peu au cours de la dernière année, passant de 60,78 % à 57,6 %, ce qui est tout de même supérieur à la moyenne de 54,26 % des 10 dernières années. Le Conseil tient beaucoup à ce que le niveau de règlement dépasse les 50 % en tant que mesure de rendement. Ses succès à cet égard tiennent au fait que, depuis plus de 25 ans, il s'efforce d'offrir à sa clientèle d'autres modes de règlement des différends; le Conseil est d'ailleurs l'un des premiers à faire au Canada. Les parties qui arrivent à régler leurs différends sont celles qui ont décidé de résoudre elles-mêmes leurs problèmes de relations du travail, avec l'assistance des agents des relations du travail du Conseil, plutôt que de recourir au processus judiciaire coûteux. Depuis 1984-1985, pas plus de 7,35 % des plaintes tranchées par le Conseil ont été agitées. Les agents des relations du travail ont une lourde responsabilité, à savoir celle d'aider les parties à régler leurs différends plutôt qu'à recourir à des audiences publiques pour faire trancher l'affaire. Sur les 113 plaintes déposées contre des employeurs, 12 ont été agitées, 6 ont été rejetées et les autres ont été retirées ou réglées. Les résultats sont un peu meilleurs en ce qui concerne les syndiqués: 11 plaintes ont été agitées, 92 ont été rejetées et 68 ont été retirées ou réglées, pour un total de 171 (figure 7).

L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance d'interdiction. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande qu'on projette un préjudice ou une grève ou un lock-out illégal.

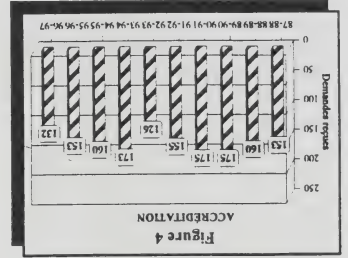
En 1996-1997, le Conseil a reçu 14 demandes de déclaration de grève illégale, ce qui représente une hausse par rapport aux 9 de l'année précédente, sans toutefois que l'écart soit important par rapport à la moyenne de 10 ans (16). Trois demandes ont émané du secteur de la téléphonie, tandis que les secteurs du débardage et des opérations portuaires en ont enregistré 2 chacun. Le Conseil a été saisi d'une demande de déclaration de grève illégale de chacun des secteurs suivants: les compagnies aériennes, la radiodiffusion, les sociétés d'État, la construction dans le Nord, les chemins de fer et le transport notifié de passagers. Sur les 12 demandes de grève illégale tranchées, 3 ont été agitées et les autres ont été retirées.

Le Conseil a également reçu 2 demandes de déclaration de lock-out illégal, soit 2 de moins que la moyenne. Celles-ci ont émané des secteurs du transport notifié de passagers et du débardage. Sur les 3 tranchées en 1996-1997, une a été rejetée et les 2 autres ont été retirées.

Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires reçues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenir d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

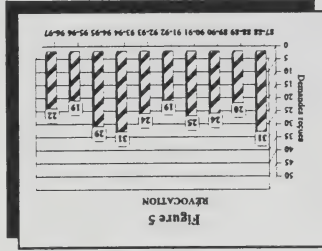


En 1996-1997, le Conseil a reçu 133 demandes d'accréditation, ce qui représente une diminution pour la quatrième année consécutive. Ce total est de 30 inférieures à la moyenne de deux demandes d'accréditation par région géographique qui ont été présentées dans le secteur du débardage. Parmi les secteurs affichant une hausse d'activité, mentionnons la télédiffusion, le transport noisé de passagers et l'entretien des aéronefs. Il convient

Révocation

Sur les 145 demandes tranchées par le Conseil, 99 ont été agréées (68,3 %), 19 ont été rejetées et 27 ont été retirées.

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation.



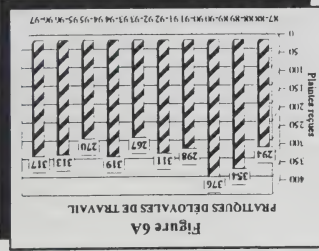
Le nombre de demandes de révocation (22) a légèrement augmenté en 1996-1997, ce qui représente 3 de plus que le total de 19 de l'année précédente. Cinq des demandes ont émané du secteur des messageries, et 4 du secteur des banques.

Pratiques déloyales de travail

Sur les 19 demandes tranchées par le Conseil, 15 ont été agréées et 4 ont été rejetées.

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)(g) ou 95a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.

Comme nous l'avons signalé plus haut, la nouvelle méthode de compilation des statistiques illustre les écarts dans le volume d'activité, comme le démontrent les figures 6A et 6B. La figure 6A présente le nombre réel de dossiers ouverts par le Conseil pour traiter toutes les plaintes durant 1996-1997. La figure 6B montre le total théorique des 762 affaires reçues l'an dernier, soit le troisième plus haut total de l'histoire du Conseil. Toutefois, le total réel de 317 dossiers ouverts n'est supérieur que de 11 à la moyenne de 306 enregistrées pour les 10 années précédentes. Le volume d'activité réel est donc beaucoup plus



Les nouvelles statistiques reposant sur les dossiers ont un effet marqué sur les niveaux des dossiers en instance, comme le démontre la figure 3 ci-dessous. Les dossiers en veillesuse sont le plus souvent des plaintes qui attendent le règlement d'autres affaires dont le Conseil est saisi. En tranchant une affaire choisie comme cas type, le Conseil peut indirectement influencer sur des faits semblables sans devoir tenir une audience dans chaque affaire. La figure 3 illustre le succès relatif obtenu par le Conseil en matière de réduction du nombre d'affaires en instance au cours des cinq dernières années. On a attaché beaucoup d'importance à la question des affaires en veillesuse: les 118 affaires en

veillesuse qui restent en 1996-1997

Figure 3 Demandes en instance/en veillesuse: fin de l'exercice financier			
	En instance	En veillesuse	Totales
91-92	612	327	285
92-93	539	282	257
93-94	571	232	339
94-95	427	161	266
95-96	442	166	276
96-97	430	118	312

Figure 2 Demandes reçues par région			
Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires du Conseil	Total
Adanque	71	10,43	681
Québec	165	24,23	151
RCN	32	4,70	95
Ontario	167	24,52	13,95
Centre Pacifique	151	22,17	100%

sacilité de Winnipeg et le bureau de la région du Pacifique à Vancouver ont fusionné. La région de la Capitale nationale a enregistré sa part la plus faible du volume d'activité depuis 1989-1990, soit seulement 32 dossiers.

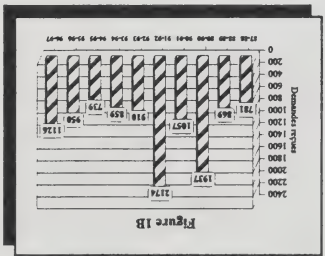
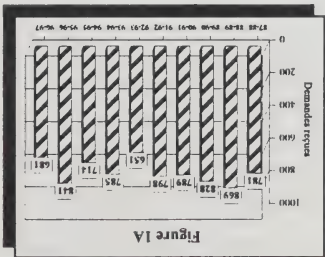
données de 1995-1996 pour le secteur de la radiodiffusion sont exceptionnellement élevées en raison de la fusion d'un syndicat important de travailleurs et travailleur·ses en communication (SNTC), et d'un syndicat de type industriel ayant une plus large base, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCFP). De même, les fusions qui ont marqué le transport routier expliquent en grande partie l'écart entre les niveaux d'activité de 1995-1996 et ceux de 1996-1997.

Le transport aérien (21) et le débardage (17) ont connu une hausse d'activité au cours de l'année écoulée. La cession par Transports Canada des aéroports à des administrations locales est le facteur principal qui explique l'augmentation de la charge de travail. La plupart des employés des aéroports, qui étaient des fonctionnaires fédéraux sous l'ancien régime, sont passés sous la compétence du Conseil conformément à la législation fédérale encadrant le programme de cession. Le débardage subit des transformations semblables puisque des ports importants bénéficient maintenant d'une plus grande autonomie dans la conduite de leurs affaires. La restructuration de ce secteur fait également en sorte que le Conseil joue un plus grand rôle dans les rapports qu'entretiennent les syndicats de débardeurs et les autorités portuaires.

La répartition des affaires nouvelles entre les régions est demeurée relativement stable au cours des années. La part de la région du Québec est trois pourcentiles inférieure à son niveau traditionnel, une perte qui se traduit par un gain pour la région du Pacifique, dont le pourcentage du volume d'activité depuis 1984-1985 est de 19,3 %. Nous continuerons de fournir des données séparées pour la région Centrale même si son bureau

ci-dessous, le niveau d'activité a été pourrât conclure selon la mesure traditionnelle reflétée dans la

figure 1B.



En 1996-1997, le Conseil a connu son plus faible niveau d'activité depuis 10 ans selon la nouvelle méthode (figure 1A); la méthode traditionnelle (figure 1B) présente un scénario très différent, le niveau d'activité étant le troisième plus élevé pour la même période. Pour les besoins du présent rapport et de tous les rapports futurs destinés au Parlement et au grand public, nous utiliserons la méthode fondée sur les dossiers.

Les 681 affaires enregistrées dans la dernière année reflètent une diminution marquée d'activité dans les secteurs suivants: radiodiffusion (87), transport routier (60), industries du Nord (13), énergie nucléaire (12), maritime et navigation (39), industries

Traditionnellement, le Conseil a utilisé le nombre de demandes, de plaintes et de renvois déposés par les parties selon les articles du Code invoqués pour compiler les statistiques sur ses activités. Ce système a malheureusement eu l'effet de surestimer l'activité réelle générée par les parties, particulièrement en ce qui concerne les plaintes de pratique déloyale de travail. Si 10 plaignants déposaient des plaintes contre leur employeur dans les mêmes circonstances, 10 dossiers étaient ouverts même si une seule enquête pour élucider l'affaire suffisait. En réalité, les 10 plaintes étaient le plus souvent regroupées pour fins de règlement. L'ancienne méthode de compilation des statistiques enregistrerait donc 10 affaires, selon la nouvelle méthode, qui ne compte que le nombre de dossiers ouverts, une seule affaire était enregistrée dans le cas mentionné ci-dessus. Bien que techniquement valide, l'ancienne méthode utilisée pour compiler les statistiques n'a toutefois pas bien servi la clientèle du Conseil, car les publications du Conseil ne reflétaient pas de façon réaliste les niveaux réels d'activité.

La restructuration de la Direction des Opérations du Conseil et la nécessité d'établir de nouvelles normes de rendement ont donné lieu à l'adoption de la nouvelle méthode de compilation des statistiques sur le volume d'activité. Les chiffres inclus dans le présent rapport annuel reflètent le nombre réel de dossiers ouverts en réponse aux demandes, plaintes et renvois reçus, quel que soit le nombre des parties en cause. La différence entre les deux méthodes sera évidente dans les statistiques globales sur le volume d'activité et dans les statistiques sur les plaintes de pratique déloyale de travail et sur les renvois de décisions d'agents de sécurité. Comme on peut le voir dans la figure 1A

1. *PRTI Transport Inc.*, 13 février 1996 (LD 1518)
2. Dossier de la Cour n° A-223-96, 17 mars 1997 (C.A.F.)
3. Jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-226-96, 6 février 1997 (C.A.F.)
4. *British Columbia Maritime Employers Association*, 16 février 1996 (LD 1519)
5. Dossier de la Cour n° A-285-96, 26 septembre 1996 (C.A.F.)
6. *Rodney McLean* (1996), 101 di 22; et 96 CLC 220-025 (CCRT n° 1156)
7. *Unitel Communications Inc.*, 14 décembre 1995 (LD 1497)
8. *Susan Irvine et autres c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada* (TCA-Canada) sections locales 2000 et autres, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-290-96, 2 décembre 1996 (C.A.F.)
9. *Gilles Charlebois* (1993), 91 di 14 (CCRT n° 989)
10. Dossier de la Cour n° T-978-95, 12 août 1996
11. Dossier de la Cour n° A-616-96, 30 janvier 1997 (C.A.F.)
12. *Rederier A.P. Moller A/S* (1996), 102 di 31; et 32 CLRB (2d) 136 (CCRT n° 1174)
13. *Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 93 di 164 (CCRT n° 1050)
14. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.* (1994), 174 N.R. 255; et 94 CLC 14,042 (C.A.F., dossier n° A-133-94))
15. *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432
16. [1988] 2 R.C.S. 1048
17. *Delisle c. Canada* (Sous-procureur), [1997] A.Q. n° 189
18. *Gendarmerie royale du Canada* (1986), 67 di 27 (CCRT n° 587)

À la lecture des articles 24, 27 et 28 du Code canadien du travail, il devient clair que le Parlement a voulu conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile ou non à négocier collectivement. En fait, la loi impose au Conseil l'obligation formelle de le faire. Par conséquent, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée, il ne saurait y avoir acceptation automatique de l'unité proposée. Au contraire, le Conseil doit déterminer si, à son avis, l'unité proposée est habile à négocier et, si elle ne l'est pas, elle ne peut pas être accréditée. Cela exige du Conseil qu'il mette à profit ses connaissances spécialisées en relations du travail et des faits qui lui sont soumis. Il s'agit là d'une décision que seule une commission des relations du travail peut rendre.

En l'espèce, le Conseil a conclu que l'unité de négociation proposée par le syndicat n'était pas habile à négocier et il n'a pas outrepassé sa compétence en proposant une unité. Le Conseil a bien pris soin de ne pas imposer au syndicat l'unité multipatronale plus vaste qu'il jugeait habile à négocier et qui, selon lui, reflétait bien la situation.

Étant donné que le Conseil avait compétence pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier et pour proposer la composition de cette unité, sa décision doit être maintenue à moins qu'elle ne soit jugée manifestement déraisonnable. Cette conclusion est confirmée par la clause

Gendarmerie royale du Canada

privative générale et explicite contenue à l'article 22 du Code canadien du travail. Le Conseil a pris en considération toutes les dispositions législatives applicables et tous les facteurs pertinents qui influencent sur sa conclusion relative à l'unité de négociation habile à négocier, et il a pris une décision raisonnable.

La Cour d'appel du Québec a rendu un jugement portant sur l'accessibilité des membres de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à la négociation collective¹⁷. Ce jugement fait suite à un appel d'une décision de la Cour supérieure du Québec concernant une motion en jugement déclaratoire déposée par le président de l'Association des membres de la GRC déclarant que l'article 6 du Code canadien du travail et l'alinéa 2(1)e) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) sont nuls et contraires à la Charte canadienne des droits et libertés.

En 1986, le Conseil a rejeté une demande d'accréditation présentée par l'Association pour représenter les membres de la GRC¹⁸. Le Conseil a jugé que la GRC n'était pas une société d'État au sens de l'article 5 et n'était donc pas assujettie au Code en ce qui avait trait aux relations de travail. Par ailleurs, comme le nom de la GRC figure à l'annexe I de la LRTFP et que la Loi l'exclut expressément de son application (alinéa 2(1)e)), le Conseil a jugé que les membres de la GRC étaient privés de tous droits de négociation collective établis par toute loi fédérale sur les

M. Delisle, au nom de l'Association, a donc soumis cette question aux tribunaux du Québec pour obtenir une décision sur la contestation de la validité constitutionnelle de ces dispositions.

L'Association a invoqué trois motifs devant la Cour d'appel pour soutenir que ces dispositions devraient être déclarées inopérantes. Elle a prétendu qu'elles contenaient à la liberté d'association (alinéa 2d)), à la liberté d'expression (alinéa 2b)) et aux droits à l'égalité (article 15).

La majorité de la Cour (MM. les juges Fish et Forget) a rejeté l'appel et a jugé qu'on avait porté atteinte à aucune de ces libertés et à aucun de ces droits en refusant d'accorder aux membres de la GRC des droits de négociation collective. M. le juge Baudouin partageait l'avis de la majorité sur les deux derniers motifs, mais était dissident sur la question de liberté d'association.

La demande d'autorisation d'interjeter appel a été accordée sans motifs par la Cour suprême le 16 octobre 1997.

divulgarisation. Cette interprétation libérale est en partie due à la nature quasi constitutionnelle des deux lois.

De l'avis de la Cour, le privilège judiciaire, également appelé «immunité judiciaire», s'applique aux membres des tribunaux administratifs lorsque le tribunal, de par sa fonction juridictionnelle, est appelé à trancher des litiges et à se prononcer sur les droits des parties. Étant donné que le Conseil doit respecter les règles de justice naturelle en se prononçant sur des droits substantifs, il est reconnu que ce principe s'applique au Conseil et qu'il peut par conséquent invoquer le secret du délibéré.

De plus, le juge Noël souscrit aux arguments du Conseil selon lesquels la divulgation de notes personnelles prises par un décideur dans l'exercice d'une fonction quasi judiciaire empirerait sur le droit d'une personne à une audience impartiale aux termes des alinéas 2e) et f) de la Déclaration canadienne des droits. Par conséquent, la Cour est convaincue que le Conseil s'est déchargé du fardeau qui lui incombe aux termes de l'alinéa 22(1b) de la Loi sur la protection des renseignements personnels, et elle conclut que la divulgation des notes nuitrait au bon fonctionnement du Conseil.

Rederiet A.P. Møller

Dans *Rederiet A.P. Møller A/S c. Syndicat international des marins canadiens*¹¹, la Cour confirme la décision du Conseil qui a conclu qu'il avait compétence pour rendre une ordonnance d'accréditation à l'égard des marins non brevetés qui travaillaient pour le requérant, Rederiet A.P. Møller A/S, à bord des navires *Maersk Chigucio* et *Maersk Gabarus*¹². Toutefois, la Cour remet en question l'approche adoptée par le Conseil dans sa décision et offre une approche différente. Selon la Cour,

L'approche indiquée consiste d'abord à confirmer que le législateur a le pouvoir (pouvoir reconnu par le droit international) d'adopter une loi sur les activités du requérant en dépit de l'envergne internationale de ces activités et du fait que le requérant est une société étrangère. Si cette confirmation peut être obtenue, il faut alors déterminer si le législateur a en fait adopté une loi et conféré au Conseil le pouvoir d'exercer le mandat qui lui a été confié relativement à ces activités.

La Cour n'avait pas à se pencher sur la question de savoir si le Parlement a le pouvoir d'adopter des lois sur les activités internes des navires battant pavillon canadien au-delà des limites territoriales du Canada. L'article 94 de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer va jusqu'à imposer aux États du pavillon un devoir positif d'exercer cette compétence.

De plus, la Cour rejette l'argument du requérant selon lequel le Code ne s'applique pas aux activités lorsque l'employeur n'est pas canadien et que ces activités se déroulent à l'extérieur du territoire du Canada, même si le navire utilisé pour ces activités bat pavillon canadien. La Cour déclare que le lien avec le Canada était présent en l'espèce, essentiellement parce que les navires appartenant à une société canadienne et qu'ils battent pavillon canadien, que les membres de l'équipage sont des Canadiens recrutés au Canada et qu'ils jouissent de la protection totale des lois canadiennes. En terminant, la Cour ajoute qu'on ne doit pas pouvoir se réclamer de la protection des lois canadiennes sans imposer par ces lois et toutes les mesures législatives qui s'y appliquent.

Prince Rupert Grain Ltd.
En 1993, le Syndicat international des débardeurs et magasiniers a présenté une demande au Conseil en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de contremaîtres qui travaillaient pour l'appelant, Prince Rupert Grain Ltd. (PRG). Le Conseil a rejeté la demande¹³ et a indiqué que l'unité habile à négocier collectivement était composée de tous les membres de la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, dont l'appelant. Pour déterminer si l'unité de négociation proposée était habile à négocier, le Conseil a passé en revue l'historique des relations de travail dans le secteur des grains sur la côte ouest, faisant ressortir le besoin de stabilité des relations du travail dans ce secteur. Le Conseil a fait remarquer que les contremaîtres de l'appelant avaient suffisamment d'intérêts en commun avec les contremaîtres des autres membres de l'Association pour justifier leur inclusion dans la même unité de négociation.

La Cour d'appel fédérale a annulé la décision du Conseil, en concluant qu'il avait outrepassé sa compétence¹⁴.

Selon la Cour suprême du Canada¹⁵, les commissions des relations du travail sont des tribunaux administratifs hautement spécialisés et, en protégeant leurs décisions au moyen de clauses privatives générales, le Parlement et les législatures provinciales ont indiqué que les décisions de ces tribunaux administratifs sur des questions relevant de leur compétence devraient être finales et liées aux parties. Les cours de justice devraient donc faire preuve de retenue dans leur appréciation de la compétence des commissions des relations du travail. Elles devraient adopter la méthode

Le Conseil a fait droit à une demande présentée en vertu de l'article 18 du Code et a inclus les chauffeurs dans l'unité de négociation des propriétaires-exploitants. Dans *PRTI Transport Inc. v. Canadian Owner-Operator Workers Association*, la Cour d'appel fédérale, *Local 2001*, a rejeté la demande fondée sur l'article 28. D'après la Cour, le Conseil n'a pas outrepassé sa compétence ni rendu une décision manifestement déraisonnable en modifiant l'ordonnance d'accréditation de façon à permettre aux chauffeurs des entrepreneurs dépendants de faire partie de l'unité qui, selon lui, demeurerait habile à négocier collectivement.

British Columbia Maritime Employers Association

Dans *Marine Workers' and Boilermakers' Industrial Union, Local No. 1 v. British Columbia Maritime Employers Association*, la majorité de la Cour conclut que le Conseil n'a pas entré les règles de justice naturelle en mentionnant dans sa décision le rapport de la Commission d'enquête sur les relations de travail dans les ports de la côte ouest¹. La demande est rejetée, le juge Décary faisant dissidence.

Rodney McLean

Dans *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section locale 502 c. Rodney McLean*, la Cour confirme la décision du Conseil² qui a accueilli la plainte déposée en vertu de l'article 69 du Code par l'intimé, Rodney McLean. Le syndicat requérant soutient devant la Cour que la plainte était hors délai et que certains intervenants (qui avaient

profité de la politique de placement discriminatoire du syndicat) auraient dû être avisés des procédures vu que leurs droits étaient touchés par la décision. La Cour rejette les arguments de l'intimé.

Au sujet de la question du respect des délais, la Cour juge qu'il était difficile de voir comment une plainte portant sur le contenu d'une politique pouvait être considérée hors délai avant la date d'affichage de ladite politique (comme le précise la décision, le syndicat a adopté une politique de placement seulement après que l'intimé eut déposé sa plainte).

Au sujet de l'argument concernant la justice naturelle, la Cour estime qu'une plainte fondée sur l'article 69 vise seulement un syndicat et n'oblige pas ce dernier à adopter un redressement particulier qui influerait sur les droits des intervenants. De plus, l'ordonnance de redressement du Conseil n'a pas été comotée dans le contexte d'une demande de révision judiciaire et le délai prévu pour le faire est échu depuis longtemps. En outre, la Cour juge que les intérêts des intervenants étaient identiques à ceux du syndicat et que ce dernier avait le droit et l'obligation de représenter ces employés.

Susan Irvine et autres

Le Conseil a rejeté une demande de réexamen de la décision-lettre 1497 dans laquelle il faisait droit à une demande présentée en vertu de l'article 18 du Code en vue d'examiner la portée de son ordonnance d'accréditation. Le Conseil a indiqué que les requérants, Susan Irvine et autres, avaient été avisés des procédures devant le Conseil au moyen d'un avis affiché en conformité

avec le Règlement du Conseil et qu'elles auraient dû prendre conscience de l'incidence que ces procédures pourraient avoir sur elles. Les requérants prétendent devant la Cour que le Conseil a entré les principes de justice naturelle en ne les avisant pas à l'avance des procédures. La Cour juge³ que le Conseil n'a pas naturel en rendant sa décision et qu'il est également clair que le Conseil n'a pas autrement outrepassé sa compétence en exerçant le pouvoir de révision que lui confère le Code d'une façon qui, selon la Cour, n'est pas manifestement déraisonnable.

Commissaire à la protection de la vie privée du Canada

La demande présentée par le Commissaire le 9 mai 1995 en vue de faire réviser la décision par laquelle le Conseil a refusé de communiquer les notes prises par des Membres du Conseil au cours de l'audience portant sur une plainte déposée par M. Gilles Charlebois aux termes de l'article 97 du Code⁴.

Dans *Privacy Commissioner of Canada v. Canada Labour Relations Board et al.*¹⁰, la Cour examine d'abord les dispositions législatives de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels ainsi que l'interprétation adoptée par les tribunaux qui doivent les appliquer. La Cour reconnaît que les dispositions de ces deux lois doivent être interprétées de manière libérale, que cette interprétation doit être fondée sur l'objet visé de ces deux textes de loi et que le fardeau de la demande d'être exemptée de la

1. *Rederiet A.P. Moller A/S* (1996), 102 di 31 (CCRT n° 1174)
2. (1997), 104 di 24 (CCRT n° 1200)
3. *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53 (CCRT n° 1204)
4. *James H. Rousseau* (1996), 102 di 17 (CCRT n° 1173)
5. *Ronald Shanks* (1996), 100 di 59 (CCRT n° 1157)
6. (1996), 100 di 96 (CCRT n° 1163)
7. *Andreas Angelakts* (1996), 103 di 76; et 97 CLC 220-011 (CCRT n° 1192)
8. S.R.C. 1985, c. H-6
9. (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167)
10. *113239 Canada Ltd., exploitée sous la raison sociale Hill's Limousine Service* (1996), 103 di 1; et 32 CLRB (2d) 122 (CCRT n° 1184)
11. (1997), 103 di 115 (CCRT n° 1196)
12. *Island Tug & Barge Ltd.* (1997), 104 di 1 (CCRT n° 1198)
13. *Ronald Claver* (1996), 100 di 73 (CCRT n° 1158)
14. (1996), 102 di 65 (CCRT n° 1177)
15. (1996), 101 di 57 (CCRT n° 1160)
16. *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, les Transports Provost Inc.* (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)
17. (1997), 103 di 122; et 97 CLC 220-043 (CCRT n° 1197)
18. (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)
19. (1996), 102 di 91 (CCRT n° 1179)
20. (1996), 103 di 29 (CCRT n° 1188)

l'Association étant donné que cette dernière n'est pas un syndicat au sens du Code.

Quant à la plainte de pratique déloyale de travail portant entre autres sur le défaut de négocier de bonne foi, le Conseil juge que, dans les circonstances de l'affaire, les parties seraient mieux servies par une déclaration concernant leurs obligations plutôt que par une déclaration selon laquelle l'employeur a violé l'article 50 du Code. Tenant compte de l'engagement de ce dernier de négocier avec le SUT, le Conseil déclare que les parties doivent entamer des négociations immédiatement dans le but de conclure une convention collective tout en demeurant saisi de toute question pouvant survenir jusqu'à ce que toutes les conditions du Code soient remplies.

pilotes d'Inter-Canadien, y compris ceux en provenance d'Inair Inc. Le Conseil juge que ce syndicat doit être accrédité à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des pilotes chez Inter-Canadien. Par ailleurs, il rejette la demande de CALPA en vue d'être autorisée à présenter des griefs de façon rétroactive de même que celle visant à obtenir du Conseil une ordonnance afin qu'Inter-Canadien indemnise CALPA pour les pertes de revenus de ses membres à la suite de la mise à pied de pilotes d'Inair Inc. après la vente d'entreprise de mars 1991.

Le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et ordonne un scrutin malgré l'absence d'appui d'au moins 35 % des employés de l'unité en raison de la conduite intimidante de l'employeur qui a dissuadé les employés d'adhérer au syndicat

Dans *Echo Bay Mines Ltd.*¹⁹, le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique a présenté au Conseil une demande d'accréditation et quatre plaintes reprochant à l'employeur d'avoir entreint les alinéas 94(1a), 94(3a), 94(3e) ainsi que l'article 96 en prenant à l'égard de quatre employés des mesures allant du refus d'accorder des congés annuels, aux mesures disciplinaires, jusqu'au congédiement.

Le Conseil a examiné les relations passées entre le syndicat et l'employeur, dont les circonstances ayant entouré la campagne de recrutement syndical et amené le Conseil à rendre un ordonnance enjoignant l'employeur à permettre au syndicat d'avoir accès à la mine d'or située à Lupin dans les Territoires du Nord-Ouest afin d'y mener sa campagne de recrutement. Puis, examinant la conduite de l'employeur à l'égard de chacun des employés en cause, le Conseil conclut qu'elle a été

motivée par un sentiment antisyndical et, par conséquent, il fait droit aux plaintes.

En ce qui concerne la demande du syndicat d'obtenir la tenue d'un scrutin aux termes du paragraphe 29(1), le Conseil constate que les agissements délictueux de l'employeur ont intimidé directement ou indirectement les employés et les ont dissuadés d'exercer librement leur droit de négociation. Le Conseil conclut donc que non seulement il est justifié de tenir un scrutin malgré l'absence de l'appui d'au moins 35 % des employés de l'unité, mais qu'il doit le faire pour s'acquitter des obligations que l'article 28 du Code lui impose en matière d'accréditation.

En ce qui concerne la question des redressements, le Conseil constate qu'une grande partie des fonds engagés par le syndicat pour les fins de sa campagne de recrutement ont été gaspillés à cause des pratiques déloyales de travail de l'employeur. Par conséquent, le Conseil, se prévalant des larges pouvoirs que lui confère le paragraphe 99(2), juge qu'il est raisonnable d'ordonner à l'employeur de rembourser au syndicat tous les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés par ce dernier pour assurer sa présence à la mine. En plus des ordonnances pour remédier aux effets des pratiques déloyales commises à l'égard des employés visés, le Conseil ordonne à l'employeur de rembourser au syndicat toutes les dépenses raisonnables que ce dernier a engagées pour retenir les services d'un avocat pour représenter chacun des employés devant le Conseil.

Le syndicat reconnu volontairement négociateur après l'expiration de la convention collective s'il a transmis l'avis de négocier et a qualité pour

participer aux procédures visant à mettre fin à ses droits de représentation

La décision rendue dans *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmajian Limited*²⁰ porte entre autres sur une demande de révocation des droits de négociation du Syndicat uni du transport, section locale 1587 (le «SUT» ou le «syndicat»), agent négociateur reconnu volontairement, et une demande d'accréditation présentée par la Can-Ar Transit Operators' Association (1996) (l'«Association»).

Le droit du syndicat d'intervenir dans les procédures de révocation a été remis en question par l'Association au motif que l'expiration de la convention collective lui faisait perdre son statut d'agent négociateur reconnu volontairement. Le Conseil rejette cette prétention et précise que le syndicat, en demandant l'avis de négocier conformément à l'article 49 du Code, conserve son statut d'agent négociateur et qu'il est à juste titre une partie devant le Conseil relativement à la demande de révocation présentée par les employés.

En ce qui a trait au bien-fondé de cette demande, le Conseil constate que la conduite de l'employeur et, en particulier, les rencontres inhabituelles avec les employés après l'arrivée du syndicat, le climat d'insécurité qu'il a instauré relativement à leur emploi et l'appui qu'il a donné aux activités antisyndicales au lieu de travail, démontraient que la demande de révocation n'était pas exempte de l'influence de l'employeur. Dans les circonstances, il juge qu'il n'y a pas lieu de tenir un scrutin de représentation et rejette la demande de

révocation. Enfin, le Conseil fait droit à la requête du syndicat demandant le rejet de la demande d'accréditation de

du vendeur ou la mise à pied de ces derniers en violation de la convention collective applicable à la suite d'une vente d'entreprise. Pour ces raisons, le Conseil décide de ne pas statuer sur ces demandes vu leur caractère théorique.

En ce qui concerne la demande de déclaration de vente d'entreprise présentée en 1991, le Conseil constate que les questions en litige étaient essentiellement les mêmes que celles soulevées par l'AIM dans le cadre de sa demande de déclaration de vente d'entreprise visant les mêmes employés, soit Inair, le vendeur, et Inter-Québec, l'acheteur (devenu par la suite Inter 1991), et mettant en cause CALPA et les Teamsters. Or, le 13 septembre 1993, le Conseil a accueilli la demande de l'AIM et a déclaré que la vente du service de vols réguliers d'Inair Inc. à Inter-Canadien constituait une vente partielle d'entreprise au sens de l'article 44 du Code (*Inair Inc. et autres*¹⁸). Après avoir procédé à une analyse détaillée des éléments de preuve ayant fondé cette décision de 1993 afin de déterminer s'il devait en tenir compte afin de décider de la demande de CALPA, le Conseil conclut que la preuve s'avérait pertinente pour les fins de la demande de CALPA et que les conclusions de cette décision s'appliquaient en l'instance.

Constatant que les anciens pilotes d'Inair Inc. embauchés par Inter-Canadien et les pilotes déjà au service de cet employeur ne formaient plus qu'un seul personnel au sens du paragraphe 45(1) une fois la vente conclue, le Conseil conformément aux pouvoirs que lui confèrent les alinéas 45(1a) et b) déclare que tous les pilotes qui travaillaient pour Inter-Canadien constituent une unité habile à négocier. Au moment de la vente d'entreprise, le syndicat des Teamsters représentait la majorité des pilotes et, depuis, il représente l'ensemble des

Soucieux de respecter les droits et les intérêts de chacun en fonction des objectifs de saines relations de travail et de paix industrielle et, désireux de rendre des décisions équitables, utiles et exécutives dans le contexte particulier où elles s'appliqueront, le Conseil s'est demandé si, en tenant pour avérés les faits allégués par CALPA dans toutes ses demandes de déclaration d'employeur unique et de déclaration de vente d'entreprise, il ferait maintenant droit à ces conclusions.

En ce qui concerne les demandes de déclaration d'employeur unique, le Conseil réaffirme que, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 35, il doit non seulement constater l'érosion des droits de négociation mais, ultimement, il doit en rétablir le cours en les insérant dans un contexte concret de relations de travail qui permet la réalisation des grands objectifs du Code. En l'espèce, le Conseil juge que de telles déclarations visant des situations en 1986 et 1988 entraîneraient une modification radicale des relations de travail chez l'employeur actuel, soit Inter 1991, dont les pilotes sont représentés depuis 1987 par les Teamsters, et ne serviraient pas les fins de relations de travail prévues au Code.

Quant aux demandes de déclaration de vente d'entreprise présentées en vertu de l'article 44, le Conseil conclut que de l'écoulement du temps et les conséquences des ventes d'entreprises en 1986 et en 1988 sur tous les intéressés l'empechant de trancher de façon concrète et efficace les questions que l'article 45 l'autorise à déterminer pour assurer l'application de l'article 44. Le Conseil rappelle en outre que l'article 45 ne lui permet pas de résoudre toutes les difficultés découlant d'une vente d'entreprise, telle que le refus par le nouvel employeur d'embaucher les employés

continuer de négocier efficacement, selon la structure de négociation établie, avec les deux entités sociales qui détiennent en commun le contrôle sur les activités du dépôt de Québec et, surtout, avec Provoost qui influe sur la marge de manœuvre dont aurait pu bénéficier la Coop si elle avait été la seule partie patronale à la table de négociation.

Le Conseil exerce sa discrétion prévue au paragraphe 98(3) et refuse d'insérer la plainte de pratique déloyale de travail puisqu'il estime que les conclusions recherchées peuvent être décidées par un arbitre aux termes de la convention collective. Finalement, il rejette la demande de déclaration de lock-out illégal pour le motif que la dernière des trois conditions, soit l'élément intentionnel, n'a pas été remplie.

Le Conseil tranche définitivement toutes les questions en litige découlant du démantèlement et de la privatisation de la compagnie aérienne Québecair

La décision rendue dans *Inter-Canadian (1991) Inc.*¹⁷ tranche de façon définitive plusieurs demandes de déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise présentées en 1986, 1988 et 1991 par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) dans le cadre du démantèlement et de la privatisation de la compagnie aérienne Québecair. En raison des longs délais écoulés et causés par les demandes de révision judiciaire présentées par les employés visés qui contestaient l'ordonnance du Conseil leur enjoignant de produire des documents (ces procédures de révision judiciaire se sont terminées le 21 octobre 1993 par le jugement de la Cour suprême du Canada), le Conseil s'est interrogé sur l'approche à privilégier pour statuer sur ces demandes.

et Transports Provost Inc.¹⁶ traite de plusieurs demandes présentées par le Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (SCEP) afin d'obtenir une déclaration selon laquelle Provost est le véritable employeur du dépôt de Québec ou, subsidiairement, Provost, le franchisé, constituent un employeur unique au sens du Code ou encore, qu'il y a eu une vente du dépôt de Québec à la Coop. Les relations de travail entre le SCEP et Provost, pour l'ensemble des activités de cette dernière, y compris celles reliées au dépôt de Québec, étaient régies à cette époque par une convention collective.

En août 1994, Provost a conclu un contrat de franchise avec la Coop, cédant à cette dernière tous les droits, à l'exploitation du dépôt de Québec. À cette fin, les employés du dépôt ont formé une coopérative. Ceux qui ont choisi de ne pas se joindre ont été avisés de leur mise à pied définitive par Provost. Le SCEP alléguait que, en agissant ainsi, Provost a enfreint le paragraphe 94(3) et l'article 96, et a imposé un lock-out illégal.

92.

Le Conseil conclut que la Coop possède tous les attributs d'un véritable employeur au sens du Code à l'égard des employés qui travaillent au dépôt de Québec. Il déclare que Provost et la Coop constituent un employeur unique pour les fins du Code. Tous les critères requis pour faire une déclaration d'employeur unique ont été satisfaits, y compris le critère de la direction ou du contrôle en commun qui se concrétise par le fait que la gestion des activités quotidiennes du dépôt de Québec est assurée en commun par Provost et la Coop. En ce qui concerne l'objectif de la déclaration d'employeur unique, le Conseil est d'avis qu'une telle déclaration permettra au syndicat de

de la municipalité de Faro, au Yukon. Une usine de broyage et une usine de traitement ont été construites tout près. En 1982, Cyprus a cessé ses activités. En 1985, Curragh Resources Inc. (Curragh) a acheté les deux usines et d'autre matériel et a commencé à exploiter la mine à ciel ouvert en 1986. Par la suite, Curragh a exploité une deuxième mine à ciel ouvert de 1990 à 1993. Tout ce qui était produit était traité aux usines de broyage et de traitement près de Faro. En 1993, Curragh a cessé ses activités et un syndicat a été nommé. Anvil Range Mining Corporation (Anvil), constituée en société en février 1994, a acheté de Curragh les installations à Faro en juin 1994. À la suite d'une remise à neuf, Anvil a commencé ses opérations minières et ses activités de concassage et de broyage en 1995.

Le fait qu'il y ait eu une période d'inactivité de deux ans ne nous empêche pas de faire une déclaration de vente d'entreprise au sens du Code. En l'espèce, Anvil s'occupe essentiellement du même genre d'exploitation que son prédécesseur. Le fait qu'elle ait consacré beaucoup de temps et d'argent à remettre les installations à neuf pour que l'entreprise fonctionne bien n'empêche pas l'application de l'article 44. Par conséquent, le Conseil déclare qu'il y a eu une vente d'entreprise au sens du Code. Cette conclusion devrait permettre aux parties de trancher les questions qui sont toujours en litige, y compris les plaintes fondées sur l'article 50. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le Conseil tiendra d'autres audiences à cet égard.

Les parties à une entente de franchise constituent un employeur unique pour les fins du Code

La décision concernant la Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop

pertinents, le Conseil conclut que les activités de l'employeur en cause relèvent de la compétence fédérale.

Le Conseil devait établir si un agent de sécurité est habile à interpréter le mot «jour», au sens prévu au paragraphe 129(5) comme signifiant un «jour ouvrable», et si le requérant avait dûment avisé l'agent de sécurité de renvoyer sa décision au Conseil conformément aux dispositions du Code. Il conclut que l'agent de sécurité n'avait pas les pouvoirs requis pour élargir le sens du mot «jour» de façon à inclure les jours ouvrables. La preuve entendue a par ailleurs permis d'établir que la demande du requérant n'a pas été présentée dans les délais prescrits dans le Code. Néanmoins, le Conseil a formulé des commentaires sur la valeur de l'enquête et de la décision de l'agent de sécurité.

Les refus du requérant soulevaient de nombreuses questions. Bien qu'il demeure impossible d'établir avec précision le nombre de fois que le requérant a exercé son droit de refus, le Conseil conclut que toutes les questions soulevées à l'attention de l'agent de sécurité de Travail Canada ont fait l'objet d'une enquête exhaustive.

Une période d'inactivité n'empêche pas le Conseil de faire une déclaration de vente d'entreprise

Dans *Curragh Resources Inc. et Anvil Range Mining Corporation*¹⁵, le Conseil était saisi d'une demande présentée en vertu de l'article 44 visant à obtenir une déclaration de vente d'entreprise et d'une plainte déposée aux termes de l'article 97 alléguant violation des alinéas 50a) et b) du Code.

En 1969, Cyprus Anvil Mining Corporation (Cyprus) a commencé à exploiter une mine à ciel ouvert près

accepté de faire, ayant de son propre chef déjà fait cesser toute utilisation du système à la suite de ces événements. Au moment de l'audience, il a été établi que ces modifications étaient pratiquement complètes. Dans ces conditions, le Conseil juge qu'il convient de faire siennes les modalités de la promesse d'engagement volontaire contractée par l'employeur pour valoir à titre d'instructions aux termes de l'alinéa 130(1)b) afin d'éliminer cette situation dangereuse.

L'agent de sécurité n'a pas de pouvoirs pour élargir le sens du mot «jour» de façon à inclure les jours

Dans *Brian E. Stevens*¹⁴, le requérant, un employé de la Commission du transport Ontario Northland, a invoqué son droit de refuser de travailler à deux reprises le 18 octobre 1994. Le premier refus avait trait à la présence d'une fosse ouverte à proximité de son poste de travail et le deuxième concernait l'utilisation de fiches signalétiques périmées et du solvant Versol, qui provoquait chez le requérant une réaction cutanée des mains et des yeux. Le requérant a également exercé son droit de refus pour les mêmes raisons le 19 octobre et à maintes reprises entre le 21 et le 24 octobre 1994.

Selon le requérant, l'agent de sécurité n'a pas procédé à une enquête satisfaisante sur tous les refus. Le requérant alléguait en outre que l'agent de sécurité n'a pas donné suite à son refus de travailler du 19 octobre 1994 et que la décision de l'agent de sécurité datée du 31 octobre 1994 concernant son refus de travailler du 24 octobre 1994 ne tient pas compte des faits ayant entouré ses refus ce jour-là. Pour sa part, l'employeur prétend que le Conseil n'a pas après examen de tous les faits

à lui depuis cette date.

de l'ordonnance du 31 juillet 1996 rendue par le Conseil en vertu de l'article 45 et en raison du fait que la clause de sécurité syndicale s'applique

L'employeur a de son propre chef pris des mesures pour éliminer le danger

Ronald Clavel, un électricien de VIA Rail Inc., a refusé de travailler avec le système d'alimentation de quai à la gare d'Ottawa lorsqu'il a découvert que ce système n'était pas sécuritaire en cas de défaillance. Il a présenté une demande de renvoi¹⁵ de la décision d'un agent de sécurité qui avait conclu qu'il n'y avait pas de danger au sens du Code.

Le Conseil infirme la décision de l'agent de sécurité. Il conclut que, au moment de l'enquête de l'agent, le dispositif de protection contre les défaillances du système électrique était lui-même défectueux et que cette situation constituait un danger au sens du Code. Un vice caché affectait un aspect fondamental des mécanismes de protection du système électrique et ce vice rendait dangereuse l'utilisation du système.

Malgré sa conclusion d'absence de danger, l'agent de sécurité avait entrepris des démarches auprès de l'employeur pour que ce dernier rectifie la situation, ce que VIA Rail a

Guilde, un de ces employés, 1996 par l'employeur conformément aux dispositions de la convention collective en question, à laquelle ce dernier s'estime lié.

Le 31 juillet 1996, le Conseil rend, en vertu de l'article 45, une ordonnance selon laquelle il détermine que les employés regroupés de Island Tug et de ITB sont représentés par la Guilde et qu'ils sont dorénavant régis par la convention collective liant la Guilde et ITB.

Le SIDM dépose une plainte¹² contre ITB et la Guilde, alléguant violation des alinéas 94(1a) et 95g) ainsi que de l'article 96. Le Conseil estime que ITB a enfreint l'alinéa 94(1a) parce que, tant et aussi longtemps que le Conseil n'ait rendu son ordonnance en vertu de l'article 45, le SIDM continuait, aux termes de l'article 44, de représenter les anciens employés non brevetés de Standaard et sa convention collective continuait de régir les conditions d'emploi de ces employés. En conséquence, à la date de son congédiement, M. Linke était toujours représenté par le SIDM et visé par sa convention collective. Il n'était ni assujéti à la convention collective de la Guilde ni obligé de s'y joindre comme condition d'emploi. Dans les circonstances, même si la décision de l'employeur de congédier M. Linke n'était pas entachée de sentiment antisyndical et qu'elle était fondée sur des dispositions du Code, le fait de congédier M. Linke pour avoir refusé de se joindre à la Guilde pendant que la convention collective du SIDM était en vigueur constitue une violation de l'alinéa 94(1a).

En ce qui concerne la Guilde, le Conseil estime que l'alinéa 95g) ne s'applique pas dans les circonstances. Toutefois, le syndicat, en demandant

Le Conseil juge que les modifications au système de répartition du travail ont été apportées par l'employeur à des fins antisyndicales et il précise la période de redressement applicable dans le cas de violation continue au Code

Cinq chauffeurs expérimentés, au service de Hill's Limousine Service, ont déposé une plainte¹⁰, alléguant que le transporteur régional «laison» et propriété d'Air Canada, allégué que l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) a manqué à son devoir de négocier de bonne foi, en violation de l'article 50, en négociant jusqu'à l'impasse une question dont était saisi le Conseil dans le cadre d'une demande distincte, soit la demande présentée par CALPA en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique à l'égard d'Air Canada et de ses transporteurs régionaux.

Le Conseil conclut que l'employeur n'a pas réussi à le convaincre que sa décision n'était pas entachée d'un sentiment antisyndical. Bien que l'employeur ne soit pas tenu de distribuer le travail d'une façon particulière, la preuve a démontré que l'employeur, en choisissant une méthode de répartition pouvant donner lieu à une conduite arbitraire par les répartiteurs chargés de l'appliquer, cherchait délibérément à décourager les chauffeurs qui appuyaient le syndicat dans ses efforts d'accréditation et de négociation collective.

En ce qui concerne la question du redressement, le Conseil précise que, dans le cas d'une violation continue au Code, un plaignant peut récupérer toutes les pertes subies depuis le début de l'infraction sous réserve que la plainte soit déposée dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a connaissance d'une violation. Cependant, lorsqu'une personne ne dépose pas de plainte dans le délai de 90 jours écoulé depuis la première constatation de la violation continue, le redressement qu'elle pourra demander si elle dépose une plainte sera limité aux 90 jours précédant le dépôt de la plainte.

Le Conseil tient compte des liens qui existent entre le transporteur principal et son transporteur régional dans l'examen du bien-fondé d'une plainte de négociation de mauvaise foi déposée par le transporteur régional

Dans *Air Nova Inc.*¹¹, Air Nova Inc., transporteur régional «laison» et propriété d'Air Canada, allégué que l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) a manqué à son devoir de négocier de bonne foi, en violation de l'article 50, en négociant jusqu'à l'impasse une question dont était saisi le Conseil dans le cadre d'une demande distincte, soit la demande présentée par CALPA en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique à l'égard d'Air Canada et de ses transporteurs régionaux.

Le Conseil rejette la plainte. La preuve révèle que, depuis l'expiration en mai 1995 de la convention collective, les parties voulaient conclure une convention collective. Ce qui sépare les parties (Air Nova et CALPA), c'est la question cruciale de la protection de l'ancienneté des pilotes d'Air Nova qui reconnaît qu'il s'agit d'une préoccupation légitime et sérieuse.

Le Conseil conclut que la demande syndicale visait non pas à élargir la portée de l'unité de négociation, mais plutôt à obtenir une protection similaire à une clause de sous-traitance, qui se retrouve à juste titre dans un grand nombre de conventions collectives. Le Conseil juge qu'il ne peut pas, dans son évaluation des positions des parties à la table de négociation, ignorer les liens qui existent entre le transporteur principal, Air Canada, et ses transporteurs «laison». Après avoir constaté qu'Air Canada a effectivement participé aux négociations de même que

Le fait d'appliquer erronément une convention collective et de congédier un employé conformément à la clause de sécurité syndicale constitue une violation de l'alinéa 94(1)a) du Code

L'Association des pilotes d'Air Canada (ACPA) et après avoir examiné leur rôle respectif dans le processus de négociation, le Conseil conclut que les deux parties immédiatement concernées, Air Nova et CALPA, ont cherché à conclure une convention collective. Les efforts de CALPA pour protéger la sécurité d'emploi et l'ancienneté des pilotes ont été qualifiés de compréhensibles, ouverts et des plus équitables. Rejetant la plainte de négociation collective contre CALPA, le Conseil fait remarquer qu'Air Canada a refusé de permettre à Air Nova de conclure une entente qui aurait consenti à ses pilotes une protection d'emploi raisonnable.

Le 30 décembre 1995, Island Tug & Barge Limited (ITB) et Standard Towing Limited (Standard) regroupent leurs activités. À l'époque, la section locale 400 du Syndicat international des débardeurs et magasiniers (SIDM) est accréditée pour représenter les employés non brevétés de Standard, tandis que la Guilde de la marine marchande du Canada (la Guilde) est accréditée pour représenter les employés brevétés de Standard ainsi que tous les employés de ITB. Immédiatement après le regroupement, une liste commune d'ancienneté est établie et ITB, le «nouveau» employeur, affecte les employés en fonction de cette liste ainsi que de la représentation syndicale par la Guilde.

Le 29 janvier 1996, la Guilde écrit à ITB et demande que cinq employés non brevétés de Standard deviennent membres de la Guilde aux termes de la clause de sécurité figurant dans la convention collective conclue par la Guilde et ITB. Refusant d'adhérer à la

La décision du syndicat de limiter les droits d'adhésion du plaignant en lui accordant un statut de retraité n'est pas discriminatoire

Andreas Angelakakis allégué que le Syndicat uni du transport, section locale 1415 (le SUT), a entreint l'alinéa 95f) en lui refusant le droit d'adhérer au SUT ou en tentant de limiter ses droits d'adhésion de façon discriminatoire.

Ces mesures disciplinaires et les suspensions. Ces mesures avaient été imposées par suite de leur non-respect d'une ligne de piquetage secondaire. Pendant cette période, les directives du syndicat concernant le piquetage n'étaient pas claires. De nombreux membres avaient respecté la ligne alors que d'autres l'avaient franchie ou avaient trouvé d'autres moyens de travailler. Seuls ces derniers ont fait l'objet de mesures disciplinaires.

M. Angelakakis, un ancien chauffeur d'autobus frappé d'incapacité, est devenu un employé de Greyhound lorsque son employeur, Voyageur, a vendu son entreprise. Le syndicat successeur, le SUT, a d'abord refusé au plaignant le droit d'adhésion parce que ses statuts exigent que les personnes «travaillent» au moment où elles présentent une demande d'adhésion. Pour lui venir en aide, le syndicat lui a tout de même offert le statut de «membre ordinaire» et enfin le «statut de retraité», ce qui ne correspond pas à une adhésion pleine et entière.

Le plaignant a contesté cette décision au motif que son exclusion du syndicat en tant que membre de plein droit constitue une application des règles d'adhésion aux personnes frappées d'incapacité.

Le Conseil juge que, étant donné la façon particulière et apparemment arbitraire selon laquelle les personnes faisant l'objet de mesures disciplinaires ont été choisies ainsi que la confusion qui régnait pendant les trois jours de piquetage, la décision du syndicat d'imposer des mesures disciplinaires aux plaignantes constituait une violation des alinéas 95f) et g). Le Conseil ordonne donc au syndicat d'annuler les sanctions imposées aux plaignantes et de les réintégrer dans ses rangs.

En se fondant sur sa définition large de discrimination, le Conseil conclut d'abord que l'exclusion du plaignant ne constitue pas de la discrimination. Puis, analysant la question sous l'angle de la discrimination indirecte ou de l'effet préjudiciable, analyse qui contrebalance les intérêts collectifs du syndicat et les intérêts individuels du plaignant, le Conseil conclut que la décision du syndicat de ne pas donner au plaignant un statut de plein droit n'est pas discriminatoire. Le Conseil a tenu compte entre autres de l'absence

de deux ans du plaignant et de son retour improbable au travail, lorsqu'il a conclu que le statut de retraité offert à M. Angelakakis correspond à son degré de participation aux affaires syndicales. Par conséquent, le Conseil a conclu que le droit du plaignant de participer aux activités licites du syndicat de son choix aux termes de l'article 8 n'a pas été limité d'une façon discriminatoire par le SUT.

En communiquant directement avec les employés, l'employeur a miné le rôle du syndicat

Dans *Saskatchewan Wheat Pool*, le Syndicat des services du grain allégué que Saskatchewan Wheat Pool (SWP) a entreint l'alinéa 94(1)a) en communiquant directement aux employés les détails relatifs au régime proposé de classification salariale, et ce, après que le syndicat eut présenté ce plan aux membres et que la majorité l'eut rejeté par voie de scrutin.

Le Conseil juge que, en communiquant directement avec ses employés au moment et de la manière choisis, au sujet de questions qui avaient fait l'objet d'intenses négociations entre lui-même et l'agent négociateur accrédité, l'employeur est intervenu dans la représentation du syndicat auprès des membres de l'unité, en violation de l'alinéa 94(1)a). Il est d'avis que l'intervention de l'employeur a eu pour effet de miner le rôle du syndicat à titre d'agent négociateur accrédité. Le Conseil fait droit à la plainte et ordonne à SWP de cesser d'intervenir dans les droits de représentation du syndicat et d'afficher des copies de sa décision dans tous les endroits où les employés ont accès.

enfreint l'article 37 en ne s'occupant pas de deux griefs qu'il avait déposés et en ne les renvoyant pas à l'arbitrage. Les deux griefs déposés en 1992 portaient sur la paye de vacances et sur le paiement de prestations d'invalidité. Les deux griefs ont été présentés à l'employeur en avril 1993 afin que ce dernier puisse y répondre. En mai 1995, au moment où M. Shanks a déposé sa plainte auprès du Conseil, le syndicat n'avait pris aucune mesure en vue de fermer les dossiers des griefs, de les régler ou de les renvoyer à l'arbitrage.

Le syndicat admet qu'il a négligé les griefs et ne les a pas bien traités; il explique que sa façon d'agir découlait d'un manque d'expérience et d'un problème de communication entre deux dirigeants syndicaux à plein temps. Le Conseil conclut qu'il ne s'agissait pas d'une simple erreur ou d'un problème de communication. Le syndicat n'a pas accordé l'attention requise au bien-fondé des griefs et, suite, il a laissé s'entremiser ces griefs pendant deux ans. Selon le Conseil, la négligence et l'inaction prolongées du syndicat, malgré des demandes répétées de la part du plaignant, constituent un manquement au devoir de représentation juste du syndicat.

Les mesures disciplinaires prises par un syndicat en application d'une règle ou d'une politique ambiguë ou inconnue de ses membres sont discriminatoires

Dans *Donna Beaven et autres*, les plaignantes alléguent avoir fait l'objet de discrimination lorsque leur syndicat leur a imposé des mesures

Les questions soulevées portent sur la politique du Conseil concernant la nature et l'étendue de son intervention dans la représentation syndicale à l'arbitrage, de même qu'après l'arbitrage, et l'étendue du pouvoir de redressement.

En réponse à la première question, le Conseil déclare que la politique existante concernant son rôle restreint en ce qui a trait à la qualité de la représentation à l'arbitrage ne doit pas être modifiée. Par ailleurs, il conclut que, contrairement à cette politique, le banc initial a procédé à un examen rigoureux de la conduite du syndicat pendant la procédure d'arbitrage. Par conséquent, le Conseil a accueilli la demande de réexamen et a rejeté la plainte fondée sur l'article 37.

En ce qui a trait à la question de l'étendue du devoir de représentation juste après l'arbitrage, le Conseil estime qu'un tel devoir peut dans certaines circonstances comporter l'obligation d'envisager la possibilité de demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Enfin, le Conseil juge que l'article 99 lui confère les pouvoirs appropriés pour remédier au défaut du syndicat de s'acquiescer de son devoir pendant et après l'arbitrage, incluant le pouvoir d'ordonner au syndicat de payer des dommages-intérêts et de demander la révision judiciaire de la sentence arbitrale.

La négligence et l'inaction de la part du syndicat peuvent constituer un manquement au devoir de représentation juste

Dans sa plainte, Ronald Shanks alléguait que le Syndicat international des transports communication a

Malgré cette conclusion, le Conseil déclare que la demande de l'employeur n'est pas fondée, étant donné que la pratique du Conseil de tenir compte de la volonté des employés à la date de la demande d'accréditation en se fondant sur les cartes d'adhésion déposées par le syndicat ne viole pas les droits et libertés garantis dans la Charte. Cette pratique ne constitue pas une limitation à la liberté d'expression des employés (alinéa 2b)), elle ne constitue pas une atteinte au droit à la vie, à la liberté et à la sécurité des employés (article 7); elle ne crée pas de discrimination entre les employés pour l'un des motifs prohibés à l'article 15 de la Charte. Enfin, le droit de choisir un agent négociateur n'est pas un droit protégé par la liberté d'association garantie à l'alinéa 2d) de la Charte.

Le devoir de représentation juste du syndicat s'applique également à l'étape ultérieure de la procédure d'arbitrage

Le Conseil a tiré en séance plénière une demande de réexamen d'une décision d'un banc du Conseil qui avait conclu que le syndicat avait enfreint l'article 37 dans la manière dont il avait représenté le plaignant pendant l'arbitrage de son grief.

Le Code s'applique aux relations de travail des équipages de navires d'immatriculation canadienne naviguant à l'extérieur des eaux territoriales canadiennes

Le Syndicat international des marins canadiens a demandé à être accredité à titre d'agent négociateur de tout le personnel non breveté travaillant à bord de navires d'immatriculation canadienne. Le syndicat a identifié deux employeurs possibles, soit Seabase, une compagnie canadienne qui recrute l'équipage, soit A.P. Moller, une compagnie étrangère qui exploitait les navires en question.

Les deux employeurs soutiennent que le Conseil n'a pas compétence pour rendre des ordonnances d'accréditation de portée extra-territoriale et que de telles ordonnances ne s'appliquent qu'à des entreprises fédérales au Canada.

Le Conseil conclut que A.P. Moller qui contrôle la relation employeur-employés est le véritable employeur. Il conclut également qu'il a compétence pour rendre une ordonnance par conséquent, TSC constitue une entreprise fédérale aux termes de l'alinéa 92(10)a) de la Loi constitutionnelle (1867) et aux termes de l'article 4 du Code.

Une entreprise qui offre des services de programmation de téléachat est une entreprise fédérale assujettie au Code

La décision rendue dans *The Shopping Channel, division de Rogers Broadcasting Ltd.*² porte sur une demande d'accréditation par laquelle le Conseil conclut que l'employeur, The Shopping Channel (TSC), est une

entreprise fédérale aux termes de l'article 4 du Code. TSC est le mine Polaris et ils partagent non seulement une communauté d'intérêts, mais aussi un plus grand attachement à la relation de travail que les employés nommés pour une période déterminée. Les employés nommés pour une période déterminée ne semblent pas s'intéresser à la négociation collective.

Le syndicat soutient que TSC est une entreprise fédérale, parce qu'elle fait partie intégrante des entreprises de cablo-distribution qui sont indéniablement des entreprises fédérales. Pour sa part, l'employeur prétend que TSC n'est pas un radiodiffuseur, que ses activités se limitent à programmer et à acheter du temps d'antenne et que TSC fonctionne indépendamment de l'entreprise fédérale principale.

Le Conseil estime que les activités ordinaires de TSC équivalent à de la radiodiffusion et en font clairement une entreprise de programmation au sens de la Loi sur la radiodiffusion; par conséquent, TSC constitue une entreprise fédérale aux termes de l'alinéa 92(10)a) de la Loi constitutionnelle (1867) et aux termes de l'article 4 du Code.

Le Conseil juge qu'il y a lieu d'exclure les employés nommés pour une période déterminée afin de ne pas mettre en échec la première tentative de syndicalisation d'employés permanents

En mai 1996, le syndicat a présenté une demande d'accréditation³ visant une unité composée d'employés embauchés par Cominco Ltd. pour une période indéterminée et travaillant à la mine Polaris qui est située à environ 1000 milles au nord de Yellowknife. Les employés nommés pour une période indéterminée constituent la

base de l'exploitation minière à la mine Polaris et ils partagent non seulement une communauté d'intérêts, mais aussi un plus grand attachement à la relation de travail que les employés nommés pour une période déterminée. Les employés nommés pour une période déterminée ne semblent pas s'intéresser à la négociation collective.

L'employeur prétend d'abord que l'unité visée n'était pas habile à négocier parce qu'elle n'incluait pas les employés embauchés en vertu de contrats de durée déterminée. Il soutient également que le Conseil doit ordonner un scrutin parce que, en raison de l'exiguité des quartiers où les employés vivent, ceux-ci sont très vulnérables à l'influence induite du syndicat. Selon l'employeur, ne pas ordonner un scrutin dans ces circonstances constituerait une violation des alinéas 2b) et 2d) ainsi que des articles 7 et 15 de la Charte.

Le Conseil déclare qu'il ne mettra pas en échec la première tentative de syndicalisation des employés permanents à temps plein. Ces employés constituent la base de l'exploitation minière à la mine Polaris et ils partagent une communauté d'intérêts, ce qui n'est pas le cas des employés nommés pour une période déterminée qui forment un groupe beaucoup moins homogène et qui ont manifesté un intérêt moindre pour la négociation collective. Le Conseil affirme donc qu'une unité composée seulement des employés nommés pour une période indéterminée est habile à négocier collectivement.

En outre, le Conseil conclut que les arguments de l'employeur concernant un scrutin portant dans les faits sur la volonté des employés et que l'employeur n'est pas habile à avancer des arguments de cette nature.

Ottawa, Toronto, Vancouver et son bureau satellite à Winnipeg se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux procédures et à la pratique, aux politiques, aux pratiques, à la jurisprudence du Conseil.

En outre, les Bureaux régionaux assument un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun certains documents d'information à l'intention du public.

b) Services juridiques

Les Services juridiques se composent de trois conseillers juridiques, d'une adjointe juridique et administrative, ainsi que d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

Loi sur la protection des renseignements personnels au sein du

CCRT.

Le Secrétariat de la gestion des affaires se charge de la prestation de tous les services liés à la gestion de affaires avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel exerce entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaitre, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

Cette section prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil et coordonne le travail du personnel de soutien affecté aux vice-présidents et aux membres du Conseil.

La Direction générale des Services à la clientèle comprend également les Bureaux régionaux du Conseil, qui s'occupent des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil, de la prestation de services de greffier, ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal,

sous la supervision du Directeur exécutif, qui est chargé de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. L'agent examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

L'unité des Systèmes d'information opérationnelle s'occupe de la mise en oeuvre et de l'entretien du système automatisé de gestion des affaires et dans les notes liminaires des décisions du Conseil, ainsi que de la prestation de services liés au dépôt des documents et de recherche. La photocopie et de recherche. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la

Ouvre les membres du Conseil, le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 77 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 55 à l'administration centrale à Ottawa et 22 dans les bureaux régionaux.

En plus des Services décisionnels, le Conseil se compose des secteurs suivants: Services à la clientèle et Services juridiques (voir organigramme à la page 9).

a) Services à la clientèle

La Direction générale des Services à la clientèle est chargée de tous les aspects opérations, administration et finances du Conseil. Elle se compose des unités suivantes: Services financiers, Bibliothèque, Communications et Ressources humaines, Informatique, Gestion des renseignements consignés et Soutien administratif, Gestion et analyse du programme, Systèmes d'information opérationnelle, Secréariat de la gestion des affaires, ainsi que Bureaux régionaux.

L'unité des Services financiers s'occupe de la prestation de tous les services financiers essentiels notamment: comptabilité, achats et vérification financière.

La Bibliothèque à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, elle fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

L'unité des Communications et des Ressources humaines joue un rôle important en ce qui a trait à la

réalisation du mandat du Conseil. Elle est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

L'unité est également chargée de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Elle offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias. En outre, elle est chargée de répondre aux demandes de renseignements généraux du public.

En outre, elle est chargée de la politique et des pratiques des ressources humaines dans les domaines suivants: développement organisationnel, langues officielles, équité en matière d'emploi et autres programmes et politiques en matière de ressources humaines. La responsabilité des services de dotation en personnel, de classification, de relations de travail, ainsi que de paie et avantages sociaux fournis au Conseil par Industrie Canada incombent à la Directrice des Communications et des Ressources humaines.

Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

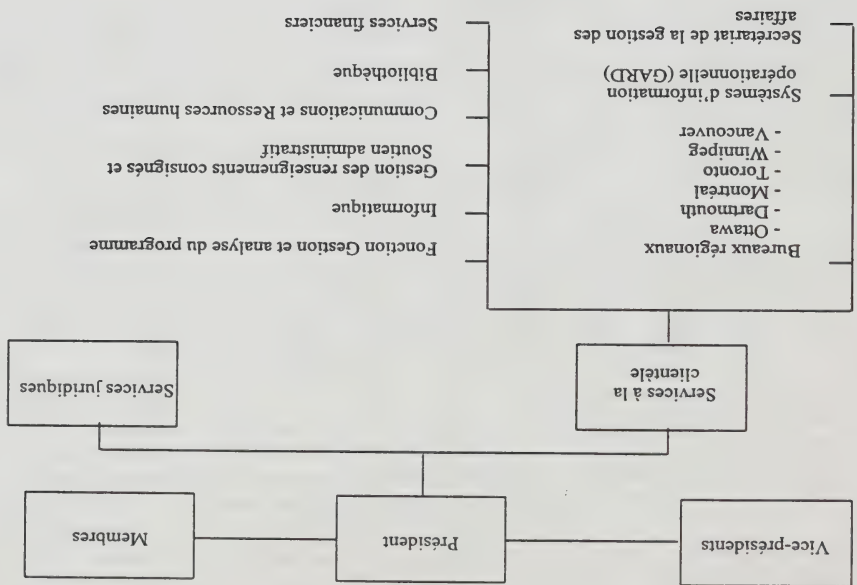
Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et décrivant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, onze circulaires sont mises à la disposition du public.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision participative dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

L'unité de l'Informatique est chargée de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'information, et gère l'acquisition de matériel et de matériel, la formation et l'entretien, de même que le soutien technique.

L'unité de la Gestion des renseignements consignés et du Soutien administratif est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements; le programme de documents essentiels; et la prestation de services de soutien, y compris courtier, messagerie et réception.

La fonction Gestion et analyse du programme est assurée par l'agent de la politique et de la planification,



Au cours de la prochaine année financière, de nombreux changements seront apportés au sein de la Direction générale des Services à la clientèle, changements qui sont nécessaires pour promouvoir la croissance de

l'organisation, non en termes de taille, mais bien en termes de compétences et de capacité de fournir des services efficaces et positifs à sa clientèle et de créer un milieu où les valeurs préconisées sont vraiment présentes.

(Nota: Le Directeur exécutif, M. Jim

Callon, a quitté le Conseil en janvier 1998, après la rédaction du présent rapport.)

- simplifier les processus internes et désigner les responsables des diverses étapes de ces processus, afin d'améliorer la responsabilité;
- chercher des occasions de débattre avec la collectivité des questions d'intérêt général, notamment la charge de travail toujours grandissante attribuable aux plantes fondées sur l'article 37 (devoir de représentation juste);
- de meilleures façons d'éduquer et d'informer la collectivité en ce qui a trait à ses processus et au Code;
- les modifications à apporter au Règlement du Conseil;
- continuer à améliorer la qualité de ses services relatifs au règlement de différends sans recours aux tribunaux. Le Conseil a été l'un des premiers organismes à offrir ce type de règlement au Canada à la fin des années 1970. Au lieu d'acheminer obligatoirement tous les dossiers au processus décisionnel, le Conseil proposait, partout au pays, les services de spécialistes des relations de travail qui, en collaboration avec les intéressés, allaient chercher des solutions convenant à toutes les parties en cause, afin d'éviter les coûts et atteintes liés aux procès. Le Conseil continuera à perfectionner ses compétences et à offrir de manière plus active ce genre de services à ses clients.

L'incitation au changement provient de diverses sources: la nécessité de réagir efficacement aux critiques contenues dans le rapport du groupe de travail mis sur pied par le Ministère, en ce qui concerne l'amélioration des liens avec ses clients; l'élimination ou la fusion de postes de direction; la nécessité de simplifier ses processus et de clarifier les rôles et responsabilités, de réduire le double emploi, de se concentrer sur la qualité des services et d'assurer une responsabilisation à l'égard des résultats.

Pour atteindre ces objectifs, le Conseil a au cours de la dernière année entrepris ce qui suit:

- établir des normes de rendement d'après ce qui se fait au sein d'autres organismes semblables et rendre publics les résultats obtenus;
- trouver des moyens d'obtenir de la collectivité une rétroaction qualitative sur le rendement de la Direction générale des Services à la clientèle;
- évaluer diverses techniques, comme la téléconférence, l'archivage et le balayage électroniques; créer des dossiers individuels électroniques; assurer une meilleure utilisation de son site Web et de son adresse électronique, et collaborer avec le secteur privé en vue de mettre au point des outils de recherche pour QuickLaw par le passé et des CD-ROM contenant son index des matières, ses décisions et d'autres données de communication pour l'avenir;

En janvier 1997, la Direction générale des Opérations et la Direction générale des Services ont été fusionnées pour devenir la «Direction sous la direction d'un Directeur exécutif. La nouvelle Direction générale compte parmi les trois Directions générales du Conseil; les deux autres sont la Direction générale des Services juridiques et la Direction générale des Services décisionnels. Cette dernière comprend les membres du Conseil qui veillent à l'application des dispositions du Code et qui rendent des décisions.

Le CCRT connaît des changements depuis plusieurs années, à l'instar de la plupart des autres ministères ou employeurs de nos jours. Et, comme ces autres organismes, il a dû couper les budgets, se restructuring, fusionner des postes, accorder des services en sous-traitance, composer avec l'arrivée de la technologie, revoir les procédures et réduire l'effectif. Au sein du Conseil, plusieurs de ces changements sont survenus en même temps, ce qui a entraîné des répercussions importantes sur l'organisme et le personnel qui, malgré l'incertitude et la rapidité des changements, ont continué de fournir leur apport et leur entière collaboration.

Au fur et à mesure de la mise en oeuvre des changements, le Conseil deviendra un organisme qui a accru sa capacité de répondre rapidement, efficacement et proactive, aux demandes de ses clients, qui est géré de manière professionnelle, qui favorise l'échange des idées, qui permet les discussions et les débats productifs, dans un contexte de respect et de travail d'équipe, de professionnalisme et d'attitude positive, tout en se concentrant sur les services aux clients.

Diplômé en droit de l'Université Laval en 1976, M^{re} Gourdeau a été admis au Barreau du Québec en 1977. L'année suivante, il devenait l'avocat-conseil chez Domtar Inc., à Montréal. De 1979 à 1981, il a été réviseur juridique en chef chez Ogilvy, Renault, à Montréal, se consacrant principalement au droit commercial. Puis, il a axé sa carrière sur la propriété intellectuelle, tout d'abord au sein de l'étude Swabey, Mitchell et ensuite au sein de l'étude Lapointe, Rosein, toutes deux situées à Montréal.

Au cours des dernières années, il s'est spécialisé surtout en droit commercial, englobant les relations de travail et la propriété intellectuelle. Au fil des ans, M^{re} Gourdeau a plaidé devant divers tribunaux administratifs et devant divers tribunaux, dont la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

philosophie) de l'Université McGill, à Montréal.

M^{re} Aronovitch a été membre du conseil exécutif d'un certain nombre d'associations professionnelles, dont l'Association canadienne de droit maritime. Elle a été aussi présidente de la section d'Ottawa de l'Association canadienne des conseillers juridiques d'entreprises. Depuis 1992, elle enseigne l'art des négociations dans le cadre du cours de formation professionnelle de la Société du barreau du Haut-Canada.

David Gourdeau (mandat se termine en octobre 2000)

M^{re} David Gourdeau est entré en fonction au CCRT, le 2 octobre 1995. De 1987 jusqu'à sa nomination, M^{re} Gourdeau a exercé le droit à Montréal au sein de l'étude Rouleau, Gourdeau, Doss.

générale de direction auprès de la Société canadienne des ports, une société d'État qui oeuvre dans le secteur du transport maritime. En ces qualités, elle s'est occupée de plaintes et d'associations professionnelles, dont de demandes adressées au CCRT, et a donné des conseils en matière de négociations collectives et de questions touchant les relations de travail. Auparavant, M^{re} Aronovitch a occupé le poste d'Avocate-conseil principale auprès de la Banque du Canada où elle s'est spécialisée en droit des sociétés et en droit commercial, ainsi qu'en droit du travail et de l'emploi.

M^{re} Aronovitch a fait ses études de droit à l'Université d'Ottawa et a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. Elle détient également une maîtrise ès arts (enseignement) de la Colgate University, à Hamilton, dans l'état de New York, ainsi qu'un baccalauréat ès arts (spécialisation en

Michael Eayrs

(mandat se termine en avril 1999)

Depuis 1951, Michael Eayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Eayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

Patrick H. Shafer

(mandat se termine en janvier 1998)

Avant sa nomination au Conseil en janvier 1993, Patrick H. Shafer, d'Osgoode, en Ontario, occupait le poste de conseiller supérieur, santé et hygiène du milieu, à la GRC. Au cours de sa carrière de 31 ans au sein de la GRC, il a été affecté aux services de l'identité judiciaire, de l'information scientifique et de la santé. M. Shafer a acquis une vaste expérience dans le domaine de la santé

Véronique L. Marleau
(mandat se termine en mai 1998)

Véronique L. Marleau est entrée en fonction au Conseil en mai 1993. De 1988 à 1990, elle a été conseillère juridique du Conseil qu'elle a représenté tant devant la Cour d'appel fédérale que devant la Cour suprême du Canada. Elle est retournée par la suite à la pratique privée du droit au sein du groupe de droit du travail et de l'emploi du cabinet Ogilvy Renault à Montréal.

Son expérience en droit du travail remonte au début de sa carrière au contenu de la compagnie General Motors du Canada Limitée à Sainte-Thérèse, puis au sein de l'étude McAllister, Blakey, Turgeon & Hesler à Montréal.

M^{re} Marleau a obtenu ses baccalauréats en droit civil (B.C.L.) et en common law (LL.B.) de l'Université McGill en 1985. Elle est membre du Barreau du

Sarah E. FitzGerald
(mandat se termine en juillet 1998)

Avant son arrivée au Conseil, Sarah E. FitzGerald était conseillère juridique auprès de l'Alberta Labour Relations Board et de l'Alberta Human Rights Commission. Elle a pratiqué auparavant le droit au sein de l'étude Macleod McManus de Calgary et, en qualité d'adjointe juridique, elle s'est occupée de litiges dans les domaines de la construction et de la responsabilité découlant du vice d'un produit au sein de l'étude Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch de Calgary.

M^{re} FitzGerald détient des diplômes de l'Université de Guelph (B.Sc., avec spécialisation, 1981) et de l'Université de Western Ontario (LL.B., 1987). Elle est devenue membre du Barreau de l'Alberta en 1988.

Les antécédents de travail de M^{re} FitzGerald sont diversifiés: elle a acquis de l'expérience dans les domaines de la construction, du transport, de l'administration provinciale ainsi que dans un collège vétérinaire. Elle s'occupe activement de bénévolat; récemment, elle a enseigné à lire et à écrire à des adultes.

Roza Aronovitch

(mandat se termine en octobre 2000)

Avant sa nomination au Conseil en octobre 1995, M^{re} Aronovitch a occupé les postes de Vice-présidente, Contenu/Services immobiliers, Avocate-conseil générale et Secrétaire

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au Barreau du Nouveau-Brunswick en 1977. De 1977 jusqu'à sa nomination au Conseil en mai 1991, M^e Morneau a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux grèves.

Jean L. Gullibeault

(mandat se termine en août 2002)

Jean L. Gullibeault, c.r., est entré en fonction au Conseil en septembre 1992. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1964. En 1984, il a été nommé conseiller de la Reine. M^e Gullibeault a exercé le droit à Montréal en pratique privée, particulièrement dans le domaine des litiges, et il a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada.

M^e Gullibeault a fait partie de très nombreux organismes à vocation charitable, culturelle et récréative, notamment pour les enfants défavorisés. Il a en outre enseigné comme bénévole au Collège Frontière, l'établissement spécialisé dans l'éducation permanente des travailleurs en qualité de camps de travail isolés du pays. Il a été très actif dans le mouvement des Caisses populaires Desjardins et dans le Kiwanis International.

Richard I. Hornung

(mandat se termine en août 2002)

Richard I. Hornung, c.r., de Regina (Saskatchewan), nous apporte une expérience très diversifiée dans le domaine des relations du travail et du droit du travail. Il est diplômé de l'Université de la Saskatchewan (il a obtenu son B.A. en 1968 et son LL.B. en 1969) ainsi que de la London School of Economics (il a obtenu une LL.M. en 1971). Il a été nommé conseiller de la Reine en 1985, et il est membre du Barreau de la Saskatchewan et du Manitoba.

M^e Hornung a enseigné à la faculté de droit de l'Université de l'Alberta de 1971 à 1973. Par la suite, il a pratiqué le droit, se spécialisant en droit civil et en droit du travail. Il possède une expérience considérable à titre d'arbitre et de médiateur et il est l'auteur d'un rapport sur les relations du travail au sein du secteur de la construction en Saskatchewan. En 1989, il a été nommé président de la commission des relations de travail de la Saskatchewan, poste qu'il a occupé jusqu'à sa nomination au Conseil.

Il a donné un cours de médiation qui est offert tous les ans dans le cadre du programme d'enseignement à l'intention des avocats, à la Harvard Law School, et est membre de la National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman

(mandat se termine en juin 2004)

Suzanne Handman est entrée en fonction au Conseil le 1^{er} juillet 1994 en qualité de vice-présidente. Avant sa nomination, M^e Handman était une associée de l'étude Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés à

Montréal. Elle s'est jointe à la firme Trudel, Nadeau en 1982 et, depuis, a pratiqué surtout en droit du travail et en droit administratif. Au cours de sa carrière, elle a comparu devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris le Conseil canadien des relations du travail dans des causes de relations du travail. M^e Handman a obtenu sa carrière d'avocate au sein de l'étude Martineau, Walker.

M^e Handman apporte au Conseil une expérience professionnelle variée. Avant de faire carrière en droit, elle était audiologiste et, en cette qualité, elle a occupé les postes de directrice du département d'orthophonie et d'audiologie à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemount, de professeure en audiologie à la Faculté de médecine, à l'Université de Montréal, ainsi que de conseillère auprès des secuteurs public et privé.

Titulaire d'une licence en droit civil (LL.B.) de l'Université de Montréal obtenue en 1979, M^e Handman a été admise au Barreau du Québec en 1980. Elle détient également un baccalauréat en sciences (psychologie) de l'Université McGill et une maîtrise de médecine de l'Université de Montréal. En outre, elle a fait des études de troisième cycle en audiologie à l'Université Northwestern à Chicago.

M^e Handman a rédigé des articles traitant de questions de droit du travail. De plus, elle a été membre actif de différentes associations professionnelles et a siégé au sein de conseils d'administration de divers organismes.

même que de l'ouvrage intitulé: *Arbitration Procedure, Aurora, Canada Law Book Co., 1987.*

Vice-présidents

Louise Doyon

(mandat se termine en mai 1999)

Louise Doyon, de Montréal, est entrée en fonction le 15 mai 1989. Après des études en droit à l'Université Laval de Québec, elle a été admise au Barreau du Québec en 1969 et s'est d'abord spécialisée en droit du travail et en relations du travail. D'abord comme conseillère juridique, elle a exercé le droit auprès de la Confédération des syndicats nationaux, à Montréal, jusqu'en 1979. De 1979 jusqu'à sa nomination, M^{re} Doyon a été professeur au Département des Sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. En cette qualité, elle a enseigné le droit du travail et d'autres matières connexes tant au niveau du baccalauréat que de la maîtrise. Elle a, de plus, été chargée de cours à l'École de formation professionnelle du Barreau du Québec de 1986 à 1988.

Philippe Morneau

(mandat se termine en mai 2001)

Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Saint-Thomas, Philippe Morneau a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tout à tour inspecteur de sécurité et agent proposé aux droits de la personne.

véritablement national, les membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois membres, dont le président ou un vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie II du Code canadien du travail (Sécurité et santé au travail). À cet égard, selon l'article 156 de la Partie II, tout membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 14(2) de la Partie I dans le cas d'une question non contestée.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient membres du Conseil au 31 mars 1997.

Président

J.F.W. (Ted) Weatherill

Avant sa nomination, J.F.W. Weatherill a occupé plusieurs postes: de 1968 jusqu'au jour de sa nomination, il a pratiqué à plein temps en tant qu'arbitre en relations ouvrières; de 1964 à 1967, il a été vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario; et, de 1960 à 1978, en plus de ses activités professionnelles, M^{re} Weatherill a occupé des chaires de droit à Osgoode Hall, à l'Université Western et à l'Université d'Ottawa.

M^{re} Weatherill est diplômée de l'Université de Toronto (B.A., LL.B.) et détient une maîtrise de l'Université Harvard. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1960.

M^{re} Weatherill est l'auteur de nombreux articles publiés dans des périodiques qui traitent de relations ouvrières et de droit du travail de

ses services, le Conseil tient ses audiences dans des endroits accessibles à toutes les parties. De plus, il a des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver ainsi qu'un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de directeurs et d'agents des relations du travail d'expérience qui sont chargés de faire enquête et d'assurer la médiation en ce qui a trait aux demandes et aux plaintes. Le Conseil se fie à ses agents des relations du travail pour entamer des discussions avec les parties afin de les aider à résoudre leurs différends sans qu'il ait à intervenir. Le règlement des plaintes et des litiges élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect correctif de l'approche du Conseil. En réglant des grèves et des lock-out illégaux, par exemple, les agents préviennent la fermeture illégale de services importants pour des périodes inattendues et prolongées.

Le Conseil doit posséder les compétences nécessaires pour traiter efficacement de questions de relations de travail complexes, déterminer les causes sous-jacentes des conflits et aider les parties à une entente. Sa philosophie consiste à chercher d'abord au niveau des relations de travail des solutions aux conflits et aux questions qui opposent les employeurs et les employés et à n'imposer l'intervention d'un tiers qu'en cas de besoin. Ses procédés sont moins formels que ceux d'un tribunal, ce qui lui permet de régler de façon économique et rapide les conflits de relations de travail.

Composition du Conseil

Le Conseil est composé de membres à plein temps qui devraient avoir acquis de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin que le Conseil reste un organisme

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal autonome et quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I, Relations du travail, et certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du Code canadien du travail.

Le Conseil a pour mandat de contribuer au développement de relations industrielles efficaces et de les promouvoir dans toute entreprise, tout affaire ou tout travail relevant du *Parlement du Canada*. Le Parlement a énoncé dans le Préambule du Code canadien du travail la philosophie qui sous-tend le mandat et le rôle du Conseil.

«Attendu qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicaux et employés du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux

efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès, ...»

Loi habilitante et champ de compétence

L'adoption de la Partie V (maintenant la Partie I) du Code canadien du travail, en 1972, a donné un nouvel essor au Conseil canadien des relations

Bien qu'au Canada la compétence sur les relations de travail soit dévolue aux provinces, étant donné leur droit exclusif de légiférer en matière de contrats privés, la Loi constitutionnelle de 1867 confère au gouvernement canadien une compétence exclusive dans certains domaines. C'est pourquoi le gouvernement fédéral peut adopter des lois fédérales sur le travail dans son propre secteur de compétence.

Le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises et travaux qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés dans tout le Canada ainsi qu'à leurs employeurs. Ceux-ci appartiennent notamment aux secteurs suivants: transport ferroviaire, transport routier et transport par pipelines à l'échelle interprovinciale et internationale, expédition et services connexes, transport aérien, télécommunications interprovinciales et internationales, radiodiffusion et télévision, banques et sociétés d'État. Relèvent également de la compétence

du Conseil les ouvrages déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada, comme les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les minoteries et les usines de provendes, et les éleveurs à grains. Finalement, les ouvrages, entreprises ou travaux privés du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Territoire Nunavut, dont la création est imminente, relèvent de la compétence fédérale.

Pouvoirs du Conseil

Le Conseil exerce les pouvoirs statutaires prévus par la Partie I du Code canadien du travail en ce qui concerne l'acquisition, le transfert, l'exercice ou la révocation des droits de négociation collective dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Il mène des enquêtes, il procède à la médiation et il tranche des plaintes émanant d'employés, de syndicats et d'employeurs alléguant violation des dispositions du Code canadien du travail concernant des pratiques déloyales de travail. Le Conseil est habilité à concevoir des redressements, notamment à réintégrer et à dédommager des employés qui ont été congédiés. Il peut revoir et mettre à jour des ordonnances d'accréditation afin que les relations de négociation soient mieux adaptées aux nouvelles réalités sociales, économiques et organisationnelles, et il est habilité à rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux. De plus, il est chargé de revoir aux termes de la Partie II du Code les décisions d'agents de sécurité portant sur le droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Structure du Conseil

L'administration centrale du Conseil est située dans la Région de la capitale nationale, comme l'exige le Code. Afin d'assurer un accès convenable à

MISSION: La MISSION de la Direction générale des Services à la clientèle est de fournir des services opportuns et efficaces à ses clients d'une façon professionnelle et juste.

VISION: À la Direction générale des Services à la clientèle règnent la collaboration et le professionnalisme. L'harmonie, l'esprit de corps et le respect mutuel sont évidents et les orientations et les buts communs sont clairs. Les clients, bien informés, connaissent ses méthodes de travail et les services qu'elle offre et ils participent à la prestation expéditive des services. La technologie, utilisée judicieusement, vise à améliorer le niveau de service.

VALEURS EXTERNES
Équité de la procédure
Règlement des différends
Rapidité d'exécution
Efficacité par rapport aux coûts
Éducation du client

VALEURS INTERNES
Progrès et innovation
Efficience et efficacité
Responsabilisation
Apprentissage et perfectionnement
Harmonie et esprit d'équipe
Respect

Table des matières

Page

Direction générale des Services à la clientèle: mission, vision, valeurs 1

Le Conseil canadien des relations du travail 2

• Mandat 2
 • Loi habilitante et champ de compétence 2
 • Pouvoirs du Conseil 2
 • Structure du Conseil 2
 • Composition du Conseil 3
 • Perspectives de gestion 7
 • Personnel du Conseil 10

Motifs de décision 12

Révision judiciaire 22

Rapport d'activité du Conseil en 1996-1997 26

Examen des affaires reçues 28

Tableaux statistiques 35

État financier 44

Canada
pour
relations
board
conseil
canadien des
relations du
travail

Howe Building
Sparks Street
Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8
ce C.D. Howe
rue Sparks
étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8
(613) 947-5407
(613) 996-9466

L'Honorable Lawrence MacAuley
Ministre du Travail
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Phase II, 1^{er} étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1997.

Le tout respectueusement
soumis,

Jocelyne Cormier
Jocelyne Cormier
Directrice exécutive par intérim

Edifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8
le 3 mars 1998

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

ADMINISTRATION CENTRALE
Edifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ont.)
K1A 0X8

DIRECTRICE EXÉCUTIVE P.L.
SERVICES À LA CLIENTÈLE: Jocelyne Cormier

TÉL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407

DIRECTEUR RÉGIONAL ADJOINT/GESTIONNAIRE,
ADMINISTRATION DU GREFFE (GREFFIER):
Pierre Sioui-Thivierge

TÉL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

AVOCATE GÉNÉRALE: Johane Tremblay

TÉL.: (613) 947-5456
FAX: (613) 947-5460

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Queen Square
45, prom. Alderney
Pîèce 600
Dartmouth (N.-É.)

B2Y 2N6

DIRECTEUR: John Vines
CHEF DE BUREAU: Maxine Irving

TÉL.: (902) 426-7068
FAX: (902) 426-7397

RÉGION DU QUÉBEC

Place de la Cathédrale
600, boul. de Maisonneuve ouest
Pîèce 700 - 7^e étage
Montréal (Qué.)

H3A 3J2

DIRECTRICE: Suzanne Pichette
CHEF DE BUREAU: Rollande Ru

TÉL.: (514) 283-3258
FAX: (514) 283-3590

!!!

RÉGION DE L'ONTARIO
Standard Life Centre
121, rue King ouest
Pîèce 1950, B.P. 25
Toronto (Ont.)
M5H 3T9

DIRECTEUR: Peter Suchanek
CHEF DE BUREAU: Neola Anderson

TÉL.: (416) 973-3782
FAX: (416) 973-6543

RÉGION DE L'OUEST

757, rue Hastings ouest
Pîèce 410
Vancouver (C.-B.)
V6C 1A1

DIRECTEUR: Tom Panelli
CHEF DE BUREAU: Linda Sakai

TÉL.: (604) 666-6001
FAX: (604) 666-6071

RÉGION DU CENTRE

One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pîèce 300
Winnipeg (Man.)
R3C 3H8

DIRECTEUR ADJOINT: John Taggart
CHEF DE BUREAU: Frank Hrechka

TÉL.: (204) 983-3145
FAX: (204) 983-3170

1996-1997

RAPPORT ANNUEL

24^e

Conseil

Canadien des

Relations du

Travail

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe

240, rue Sparks

4^e étage ouest

Ottawa (Ontario)

K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466

Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1998

N° de cat. LR1-1997

ISBN 0-662-63358-X

1996-1997

RAPPORT ANNUEL

24^e

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

CA1
L100
- A56

Canada

Labour

Relations

Board

25th

ANNUAL REPORT

1997-98

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: 1-800-575-9696
FAX: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1999

Cat. No. LR1-1998

ISBN 0-662-64078-8

Canada

Labour

Relations

Board

25th

ANNUAL REPORT

1997-98

HEADQUARTERS

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ont.
K1A 0X8

EXECUTIVE DIRECTOR: Akivah Starkman

TEL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407

SENIOR LEGAL COUNSEL: Johane Tremblay

TEL.: (613) 947-5458
FAX: (613) 947-5460

NATIONAL CAPITAL REGION

DIRECTOR: Pierre Sioui-Thivierge

TEL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

ATLANTIC REGION

Queen Square
45 Alderney Dr.
Suite 600
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

DIRECTOR: John Vines

TEL.: (902) 426-9785
FAX: (902) 426-7397

QUEBEC REGION

Place de la Cathédrale
600 de Maisonneuve Blvd. West
Suite 700 - 7th Floor
Montréal, Que.
H3A 3J2

DIRECTOR: Suzanne Pichette

TEL.: (514) 283-9005
FAX: (514) 283-3590

ONTARIO REGION

1 Front Street West
5th Floor East
Suite 5300
Toronto, Ont.
M5J 2X7

DIRECTOR: Peter Suchanek

TEL.: (416) 973-3783
FAX: (416) 973-6543

WESTERN REGION

757 West Hastings Street
Suite 410
Vancouver, B.C.
V6C 1A1

DIRECTOR: Tom Panelli

TEL.: (604) 666-8220
FAX: (604) 666-6071

SATELLITE OFFICE

Carlton Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Man.
R3C 3H8

SENIOR LABOUR RELATIONS OFFICER:

John Taggart

TEL.: (204) 983-3147
FAX: (204) 983-3170

BASIC FREEDOMS

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

*(Section 8, Part I,
Canada Labour Code)*

Canada
Labour
Relations
Board
Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

May 7, 1999

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour
165 de l'Hôtel-de-Ville Street
Phase II, 11th Floor
Hull, Quebec
K1A 0J2

My Dear Minister:

In accordance with the provisions of section 121 of the Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report on the activities of the Canada Labour Relations Board from April 1, 1997 to December 31, 1998.

Respectfully submitted,



J. Paul Lordon
Chairperson

*C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8*

*Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8*

TEL.: (613) 996-9466
FAX: (613) 947-5407

Table of Contents

	Page
Chairperson's Message	1
The Canada Labour Relations Board	2
• Mandate	2
• Enabling Statute and Jurisdiction	2
• Powers of the Board	2
• Structure of the Board	2
• Composition of the Board	3
• Staff of the Board	7
Reasons for Decision	9
Judicial Review	17
Caseload Activity of the Board in 1997-98	20
Caseload Review	21
Statistical Tables	25
Financial Statement	33
Addendum	34

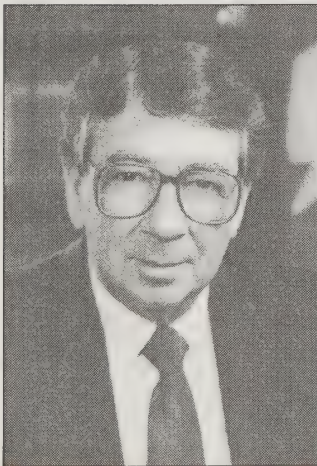
Chairperson's Message

This has indeed been an eventful year for the Canada Labour Relations Board. Upon my appointment as Chairperson of the CLRB, in March 1998, the organization was struggling to come to terms with significant administrative changes, certain criticisms contained in the Auditor General's report, and the departure of the former Chairperson. I have only the highest regard for the work that all the staff and Members of the CLRB accomplished throughout this difficult period. Because of their dedication, our clients' needs continued to be met, and organizational changes were made to set the foundation for the transition to the new Canada Industrial Relations Board.

The observable improvements in performance at the Board are encouraging. We are confident that progress will continue as we move to implement a new case management structure, block scheduling and the increased use of duty panels to reduce the time to resolve matters.

Bill C-19 was proclaimed January 1, 1999. Our strategic plan for the coming year has set our priorities: the establishment of new case management systems and practices; a work environment that promotes the collegial and professional exchange of information and ideas; consultation and communications with the labour relations community; and improved performance measurement practices. We welcome the challenges that await us.

Because of the exceptional situation in which we find ourselves in this fiscal year, with the proclamation of Bill C-19 and the establishment of the Canada Industrial Relations Board, we have decided to include in this report information on the operations and activities of the Canada Labour Relations Board for the regular fiscal year reporting period and for the first nine months (April 1998 to December 31, 1998) of the subsequent fiscal year. The final financial figures for operations from April 1, 1998 to December 31, 1998 will be included in the first annual report of the CIRB. This will enable us to report more accurately on the activities and performance of the Canada Industrial Relations Board, starting immediately at the date of its establishment.



MICHAEL EAYRS

was one of the most respected individuals in Canadian labour-management relations. Because of his personal qualities, as well as his dedication to harmonious relations in the workplace, Mr. Eayrs will be sorely missed.

Michael Eayrs was consistently engaged in various industrial relations activities since 1951. His early career included experience in most Canadian jurisdictions, the United States and Jamaica.

Prior to his appointment to the Board, Mr. Eayrs was Executive Director of the Construction Employers' Coordinating Council of Ontario; Member of the Ontario Labour Relations Board; Vice-Chairman of the Tripartite Construction Industry Advisory Board; Member of the Canadian Labour Market and Productivity Centre Construction Sector Committee.

He also advised several Ontario Ministers of Labour on Construction Labour Legislation and held various disputes resolution appointments in that province. As an adjunct associate professor at the University of Waterloo, he taught Construction Labour Relations in the Construction Master's programme.

By the time we produced this report, we learned of the death of one of the members of the former Canada Labour Relations Board, Mr. Michael Eayrs. Mr. Eayrs, who served on the former Board during the period of this report,

The Canada Labour Relations Board

Mandate

The Canada Labour Relations Board is an autonomous, quasi-judicial tribunal responsible for the interpretation and the administration of Part I, Industrial Relations, and certain provisions of Part II, Occupational Safety and Health, of the Canada Labour Code.

The Board's mandate is to *contribute and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada*. Parliament has set out in the Preamble to the Canada Labour Code the philosophy that underlies the mandate and the role of the Board:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop

good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Enabling Statute and Jurisdiction

Although jurisdiction over labour relations matters in Canada is vested with the provinces under their exclusive right to legislate in matters relating to private contracts, the Constitution Act of 1867 confers exclusive jurisdiction to the federal government in certain areas. As such, the federal government can enact federal labour legislation within its own jurisdiction.

The Board has jurisdiction in all provinces and territories with respect to federal works, undertakings or businesses that fall within the legislative authority of the Parliament of Canada.

Part I of the Canada Labour Code applies to approximately 700,000 employees and their employers across Canada. This includes interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services, air transportation, interprovincial and international telecommunications, radio and television broadcasting, banks and federal Crown corporations. Also included are industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as uranium mining, nuclear power installations, flour and feed mills, and grain elevators. Finally, all private works, undertakings and businesses in the Yukon, the Northwest Territories and the soon-to-be created Nunavut Territory are under federal jurisdiction.

Powers of the Board

The Board exercises statutory powers under Part I of the Canada Labour Code with respect to the acquisition, transfer, exercise or revocation of collective bargaining rights in the federal jurisdiction. It investigates, mediates and adjudicates complaints filed by employees, unions and employers alleging contravention of the Code's unfair labour practice provisions. The Board has the power to establish remedies, including the reinstatement or compensation of terminated employees. It can review and update certification orders so that bargaining relationships better reflect the changing social, economical and organizational realities and it is empowered to issue cease and desist orders in the case of unlawful strikes or lockouts. It is also charged with reviewing safety officers' decisions under Part II of the Code concerning an employee's right to refuse dangerous work.

Structure of the Board

The Board's headquarters is located in the National Capital Region, as required by the Code. To provide reasonable access to its services, the Board holds its hearings in locations convenient to all parties. In addition, it has regional offices in Dartmouth, Montréal, Toronto and Vancouver, and a satellite office in Winnipeg. These offices are staffed with experienced directors and labour relations officers who are responsible for investigating and mediating applications and complaints. The Board relies on its labour relations officers to initiate discussions with the parties in an effort to have them resolve their differences without the intervention of the Board. Settling complaints and disputes eliminates the need for costly public hearings and emphasizes the remedial aspect of the

Board's approach. When officers settle unlawful strikes and lockouts, for example, this avoids the unlawful shutdown of important services for unexpected and extended periods.

The Board must possess the expertise required to allow it to deal effectively with the complexities of labour relations issues, to determine the underlying causes of disputes and to facilitate agreement among the parties. Its philosophy is first to seek labour relations solutions to labour-management conflicts and issues, and to impose third-party intervention only when required. Its processes are less formal than those of a court, and this enables it to deal economically and expeditiously with labour relations conflicts.

Composition of the Board

The following contains a short biography of all the members of the Canada Labour Relations Board from April 1, 1997 to December 31, 1998.

Chairman

Paul Lordon

Before his appointment as Chairman of the Canada Labour Relations Board on March 16, 1998, Paul Lordon was the Chairman of the Labour and Employment Board of New Brunswick, which combines the functions of the former Industrial Relations Board, Public Service Labour Relations Board, Employment Standards Tribunal and Pensions Tribunal. Pursuant to an arrangement with the Government of New Brunswick, he also served as part-time Chairperson of the RCMP Pay Council with responsibility to make recommendations to the Commissioner of the RCMP on RCMP pay and benefits nationally.

Previously, Mr. Lordon held the position of Deputy Minister to the Premier of New Brunswick. During that time, he was the senior New Brunswick official involved in the development of the 1992 Charlottetown Accord. Subsequently, he held the positions of Deputy Minister of Intergovernmental Affairs and General Manager of the Regional Development Corporation. In addition, Mr. Lordon served in the Department of Justice of Canada for 16 years in various capacities, including General Counsel, Judicial Affairs and Administrative Law Reform, and Assistant to the Deputy Minister.

Mr. Lordon is a graduate of Saint Thomas University (B.A.), Dalhousie Law School (LL.B.) and the University of London (London School of Economics) (LL.M.). He has taught various subjects, including Labour Law, at the universities of Alberta, New Brunswick and Ottawa. He is the principal author of Crown Law (Toronto: Butterworths, 1991), and is a former President of the Council of Canadian Administrative Tribunals.

Vice-Chairs

Philippe Morneau

After completing a Bachelor of Arts degree at Saint Thomas University, Philippe Morneau worked in the department of industrial relations of the Fraser Inc. paper mill, where he participated in the bargaining process, the administration of many collective agreements and the monitoring of security. He later filled the positions of safety inspector, then human rights officer at the New Brunswick Department of Labour.

In 1974, he attended New Brunswick University to study law and he was admitted to the New Brunswick Bar in 1977. From 1977 to May 1991, when

he was appointed to the Board, Mr. Morneau practised law in a private firm and, during this period, arbitrated many grievances.

Jean L. Guilbeault

Jean L. Guilbeault, Q.C., took up his duties with the Board in September 1992. He studied law at the University of Montréal and was called to the Quebec Bar in 1964. In 1984, he was named Queen's Counsel. Mr. Guilbeault practised law in Montréal, in private practice, specializing in litigation. He has argued before a number of courts of law, including the Supreme Court of Canada.

He worked principally in the field of private law. His experience in the field of statute law has been varied and he has assumed major responsibilities for certain matters in the area of labour legislation. He has written numerous articles and given a number of lectures, thus increasing public understanding of complex and precise legal concepts.

Mr. Guilbeault has been a member of numerous charitable, cultural and recreational organizations, in particular those concerned with the welfare of underprivileged children. His volunteer work has also included teaching at Frontier College, an institution that specializes in continuing education for people working in camps in remote parts of the country. He has been very active in the Mouvement Desjardins (caisses populaires) and Kiwanis International.

Richard I. Hornung

Richard I. Hornung, Q.C., of Regina, Saskatchewan, brings a wealth of experience in various aspects of labour relations and labour law. He is a graduate of the University of

Saskatchewan (B.A., 1968 and LL.B., 1969) and the London School of Economics (LL.M., 1971). He was appointed Queen's Counsel in 1985 and is a member of the Saskatchewan and Manitoba Bars.

Mr. Hornung taught at the University of Alberta Law School from 1971 to 1973 and thereafter practised law, specializing in civil litigation and labour law. He has extensive experience as an arbitrator and mediator and is the author of a report on construction industry labour relations in Saskatchewan. In 1989, he was appointed Chairman of the Saskatchewan Labour Relations Board, a position he held until his appointment to the Board.

He instructed at an annual course in Mediation at Harvard Law School's Program of Instruction for Lawyers and is a member of the National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman

Suzanne Handman was appointed Vice-Chair of the Board effective July 1, 1994. Prior to assuming this position, Ms. Handman was a partner with the law firm of Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associates in Montréal. She joined Trudel, Nadeau in 1982 and, since then, practised primarily in the areas of labour law and administrative law. During the course of her practice, she appeared before many courts and tribunals, including the Canada Labour Relations Board, in labour matters. Ms. Handman first practised law with the firm of Martineau, Walker.

Ms. Handman brings to the Board a wide range of professional experience. Prior to her legal career, she was an audiologist and, in this capacity, held positions as director of the Speech and Hearing Department, Maisonneuve-

Rosemount Hospital; professor of audiology in the Faculty of Medicine, University of Montréal; and consultant to government and industry.

Ms. Handman earned her civil law degree (LL.L.) from the University of Montréal in 1979 and was called to the Quebec Bar in 1980. She previously obtained a B.Sc. in psychology from McGill University, an M.A. with great distinction in speech pathology and audiology from the University of Montréal and did postgraduate studies in audiology at Northwestern University in Chicago.

Ms. Handman has written a number of articles concerning labour issues. In addition, she has been active in several professional associations, serving on executive committees of various organizations.

Edmund Tobin

Before his appointment as Vice-Chair on August 31, 1998, Edmund Tobin was a senior partner with the law firm of Leduc, Leblanc, Attorneys at Law, in Montréal. His main field of practice was in human resource administration, labour and industrial relations. Mr. Tobin has spent over three decades in the labour relations field, and his extensive experience will serve the Board and its clients well.

After receiving his Bachelor of Arts from Bishop's University, he studied law at the Université de Montréal before commencing his law practice in Sherbrooke. Subsequently, he became a labour relations advisor with the Montreal Construction Association and the Director of Labour Relations with Domtar before joining Leduc, Leblanc.

Mr. Tobin is a former member of the advisory committee to the Quebec Minister of Labour and former

National Secretary of the Canadian Bar Association Labour Law Section. He is a member of the Human Resources Professionals Association of Quebec, the Quebec Bar and the Canadian Bar Association.

Members of the Board

Véronique L. Marleau

Véronique L. Marleau was appointed to the Board in May 1993. From 1988 to 1990, she was legal counsel to the Board, which she represented before the Federal Court of Appeal and the Supreme Court of Canada. She then returned to private practice with the law firm of Ogilvy Renault in Montréal, as a member of the labour and employment law group.

Her experience in labour law dates to the beginning of her career with the legal department of General Motors of Canada Limited in Sainte-Thérèse, and then with the firm of McAllister, Blakely, Turgeon & Hesler in Montréal.

Ms. Marleau obtained bachelors of civil law (B.C.L.) and of common law (LL.B.) from McGill University in 1985. She was called to the Quebec Bar in 1986. She wrote several articles and gave a number of conferences dealing mainly with labour and administrative law issues. Furthermore, Ms. Marleau has been very active in charitable and recreational organizations.

Sarah E. FitzGerald

Sarah E. FitzGerald joined the Board in July 1993 from her position as legal counsel to the Alberta Labour Relations Board and the Alberta Human Rights Commission. Previously, she practised law with the Calgary firm of Macleod McManus and, as a legal assistant, worked in

construction and product liability litigation with the Calgary firm of Fenerty, Robertson, Fraser & Hatch.

Ms. FitzGerald holds degrees from the University of Guelph (Honours B.Sc., 1981) and the University of Western Ontario (LL.B., 1987). She was called to the Alberta Bar in 1988.

Ms. FitzGerald brings to the Board a diverse employment background. This includes work experience in construction, transportation, provincial governments, and a veterinary college. Ms. FitzGerald is an active volunteer, most recently tutoring in adult literacy.

Roza Aronovitch

Prior to her appointment to the Board in October 1995, Ms. Aronovitch was the Vice-President, Legal and Realty Services, General Counsel and Corporate Secretary to the Canada Ports Corporation, a federal Crown Corporation in the maritime

transportation sector. In those capacities, she oversaw the conduct of litigation, including complaints and applications to the CLRB, and advised in relation to labour negotiations and labour relations issues. Ms. Aronovitch was previously Senior Counsel to the Bank of Canada where she practised in the areas of corporate and commercial law, as well as labour and employment law.

Ms. Aronovitch studied law at the University of Ottawa and was called to the Ontario Bar in 1985. She also holds a Masters of Arts in Teaching from Colgate University, Hamilton, N.Y., as well as a B.A. Honours in Philosophy from McGill University, Montréal.

Ms. Aronovitch has served on the executive of a number of professional associations, including the Canadian Maritime Law Association and is past President of the Ottawa chapter of the Canadian Corporate Counsel Association. Since 1992, she has taught Negotiation at the Bar Admission Course of the Law Society of Upper Canada.

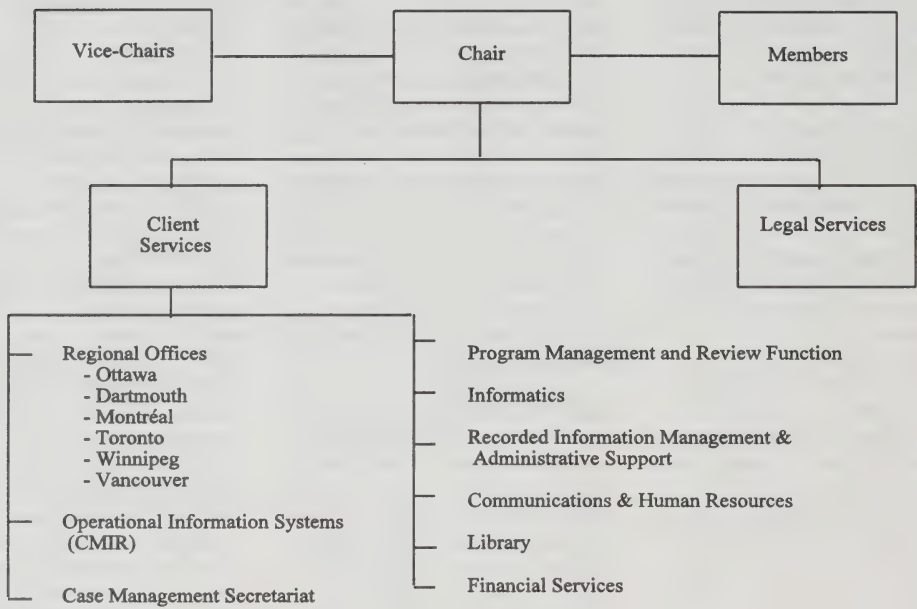
David Gourdeau

Mr. David Gourdeau arrived at the CLRB on October 2, 1995. From 1987 to his appointment, Mr. Gourdeau was involved in the practice of law in Montréal with the firm Rouleau, Gourdeau, Doss.

Mr. Gourdeau obtained his law degree from Laval University in 1976 and was called to the Quebec Bar in 1977. In 1978, Mr. Gourdeau was in-house counsel with Domtar Inc. in Montréal. From 1979 to 1981, he was the head legal revisor with Ogilvy, Renault in Montréal, focusing mainly on securities and commercial law. He then concentrated his practice in the field of intellectual property first with the firm of Swabey, Mitchell and then with the firm of Lapointe, Rosentein, both of Montréal.

The main fields of his recent practice have been in the commercial area, encompassing labour relations as well as intellectual property. Over the years, Mr. Gourdeau has argued before administrative tribunals as well as various courts, including the Federal Court and the Supreme Court of Canada.

Organization Chart



Apart from the Board members, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, 73 public servants worked at the Board: 50 worked in Ottawa and 23 in the regional offices.

The Board's operation, in addition to the adjudicative branch, consists of the following areas: Client Services and Legal Services (see organizational chart at page 6).

a) Client Services

The **Client Services Branch** is responsible for all operational, administrative and financial aspects of the Board. It consists of the following units: Financial Services, Library, Communications and Human Resources, Informatics, Recorded Information Management and Administrative Support, Program Management and Review, Operational Information Systems, Case Management Secretariat, and Regional Offices.

The **Financial Services Unit** provides all essential financial services, namely accounting, purchasing, and financial auditing.

The **Library** in Ottawa provides informational support to Board members and staff, with its specialized collection of files, books, periodicals, and other research materials, as well as its on-line system. It also serves as a comprehensive resource in the field of labour relations for other libraries, students, lawyers, and researchers.

The **Communications and Human Resources Unit** plays an important role in helping the Board fulfil its mandate. It is responsible for managing the Board's communications strategy and for its editing and publishing programs. These programs are aimed at

promoting an understanding of labour relations within federal jurisdiction and at providing up-to-date information on the Board's jurisprudence on labour relations issues.

The Unit is also responsible for the production and distribution of all official documents, in both official languages. It provides editing, translation and language consultation services and acts as liaison with the media. In addition, it is responsible for answering all general enquiries from the public.

Furthermore, this unit is responsible for **human resources** policy and practices in the areas of organizational development, official languages, employment equity, and other human resources programs and policies at the corporate level. The staffing, classification, staff relations, and pay and benefits services provided to the Board by Industry Canada also fall under the responsibility of the Director of Communications and Human Resources.

Publications

Decisions/Information ("di"): published quarterly, "di" is a bilingual publication containing Reasons for decision issued by the Board.

The Role of the Canada Labour Relations Board: this bilingual booklet describes in layman's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices.

Information Circulars: by way of a series of topical circulars, the Board describes in layman's terms its processes. At present, there are eleven circulars available to the public.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as

well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Communications Unit.

The **Informatics Unit** is responsible for the automation of operational and administrative functions of the Board. This service includes informatics planning and implementation, project management for software and hardware acquisitions, training and maintenance, as well as user support.

The **Recorded Information Management and Administrative Support Unit** is responsible for the overall management of the Board's records. Its responsibilities include the design, development and maintenance of the Board's subject classification system; the provision of records management services; the development and maintenance of the Board's inventory of information holdings; information security and the essential records program; registry services; and other office support services, including mail and messenger, photocopy and reception services.

The **Program Management and Review** function is supported by the **policy and planning** officer, under the supervision of the Executive Director, who reviews and updates the Board's operational practices and procedures, conducts audits on case processing, reviews operational performance and co-ordinates the regulatory process. The officer also reviews new legislation before Parliament so as to be informed of any proposed legislation that may affect the labour relations community, the Board and the Canada Labour Code. When there are amendments to the Code, the officer co-ordinates the procedural changes

required to implement the amendments.

The **Operational Information Systems Unit** manages the maintenance and development of the computerized case management and information retrieval system, oversees the indexing by keyword of the jurisprudential headnotes of Board decisions, and provides research services. The manager of this division is also designated as the Board's Access to Information and Privacy Co-ordinator and, as such, is responsible for the application of the Access to Information and Privacy Acts within the CLRB.

The **Case Management Secretariat** is responsible for the case management services required prior to, during and following public hearings and in-camera meetings of the Board. The staff performs such functions as issuing subpoenas, recording exhibits

and minutes of proceedings, preparing and issuing Board orders and decisions, and preparing a number of reports essential to case tracking and management.

This Unit arranges for all facilities and services for Board hearings, and coordinates the work of the support staff assigned to vice-chairs and Board members.

The **Client Services Branch** also includes the **Regional Offices** of the Board, which are responsible for the investigation and mediation functions of the Board, the provision of Registrar services, as well as case processing and management. Labour relations officers based in Dartmouth, Montréal, Ottawa, Toronto, Vancouver and its Winnipeg satellite office, carry out the investigation and mediation functions. They also fulfil an advisory and educational role to the labour relations community and to

parties dealing with the Board concerning its role, policies, practices, procedures and jurisprudence.

The **Regional Offices** are also responsible for a number of ancillary responsibilities, such as maintaining relationships with other federal and provincial boards and departments on matters of mutual concern, and preparing and providing certain types of information to the public.

b) Legal Services

The **Legal Services Branch** consists of three legal counsel, a legal and administrative assistant and a legal secretary. It provides the members of the Board and its various divisions and services all the legal assistance deemed necessary to fulfil the Board's general mandate. The Board's legal counsel represent the Board in most judicial review proceedings.

This section deals with key decisions issued by the Canada Labour Relations Board during the period under review.

Canadian Broadcasting Corporation

A joint bargaining agreement entered into by three bargaining agents constitutes an abdication of each union's individual responsibility to bargain in respect of the bargaining unit for which it is certified.

Three unions each certified as bargaining agent for three separate bargaining units entered into a joint bargaining agreement under which none of the three unions would enter into a collective agreement with the employer without the others' consent.

The employer filed a complaint¹ of bad faith bargaining, alleging that it was being improperly forced to bargain jointly with three bargaining agents while no application had been filed to establish a council of trade unions as bargaining agent for the three bargaining units at issue. The employer also argued that the agreement was unlawful and was being pressed to the point of an impasse, contrary to section 50(a).

It was in part the employer's refusal to bargain under these circumstances that prompted the unions to file against the employer complaints of interference (section 94(1)(a)) and of bad faith bargaining.

Given that collective agreements had been entered into in respect of each of the three units in question, the Board found that no valid labour relations purpose would be served by determining these complaints on their merits. However, the Board found that

the joint bargaining agreement entered into by the unions raised the serious question of the autonomy of a bargaining agent with respect to its choice of representative in negotiations and with respect to its bargaining posture. According to the Board, the unions could not require the employer to bargain with all three unions jointly in respect of each bargaining unit. That would be an abdication of each union's individual responsibility to bargain with the employer in respect of the bargaining unit for which it is certified. It would also impose on the employer a duty greater than that imposed by the Code, namely, to bargain with the exclusive certified bargaining agent.

VIA Rail Canada Inc.

The Board granted an application seeking to consolidate two separate bargaining units even before the employer had implemented proposed material changes.

VIA Rail Canada Inc. filed an application for review² under section 18 for the purpose of consolidating the bargaining units currently certified for its "running trades" employees. The application covered two bargaining units, each composed essentially of groups of employees working as locomotive engineers and conductors, trades that have traditionally been part of separate bargaining units. Through the consolidation of these two units, VIA planned to create a single classification for all of its running trades employees.

One of the two unions affected by the application asked that a representation vote be held before the Board rendered its decision on the merits of the case. In an interim decision, the Board found that it was desirable and appropriate to order a vote because, given the "changing" situation, many employees ran the risk of losing the

opportunity to express their wishes with respect to union representation.

The Board granted VIA's application for review even before the employer's proposed changes had been implemented. According to the Board, a unit consisting of all employees would be appropriate for collective bargaining. Without defining this unit in a prescriptive manner, the Board ordered that the ballots be counted and requested that the parties file any further submissions regarding the definition of the bargaining unit forthwith, failing which the Board stated that it would define the unit in terms that it has used in the other "running trades" cases.

Angelo Mangatal

A union is entitled, pursuant to the provisions of its constitution, to require compliance of its directives from its members and to enforce said directives.

During a lockout, the complainant crossed picket lines to work in spite of a directive from the union to the contrary. He was charged, found guilty and lost his status as a member in good standing.

The complainant filed with the Board a complaint of unfair labour practice,³ alleging that the union had violated section 95(g) by disciplining him in a discriminatory manner because he had crossed the picket lines.

For its part, the union argued that the determination of the commission of the offenses in question, the procedure used in prosecuting and any appeals from convictions were issues to be resolved within the union's constitutional framework and should not be interfered with by the Board.

The Board pointed out that its role in such cases is limited. It may

not intervene except in the circumstances specifically referred to in sections 95(f) and (g) of the Code. The Board is not mandated to intervene in internal union matters; its authority extends only to ensuring that the terms of the union's constitution are applied in a manner that is free from discrimination. In the instant case, the discipline imposed on the complainant was the same for all other members in Canada convicted of the same offenses; the penalty imposed was not unfair or discriminatory. Accordingly, the Board dismissed the complaint.

Canadian Freightways Limited

The ongoing effect of a certification order provides a union with bargaining rights that necessarily cover all new establishments of the employer where the same functions are being performed.

In *Canadian Freightways Limited*,⁴ the union filed with the Board an application for a declaration of single employer, pursuant to section 35 of the Code. One of the employers covered by the application filed a preliminary objection with respect to the timeliness on the grounds that said application had not respected the established time limits.

The Board found that, in the case of an application for a declaration of single employer, a simple lapse of time is not sufficient to reject a meritorious application. In similar cases, the employer has had to show that it suffered serious prejudice by the delay involved. The preliminary objection was therefore rejected since it was not necessary to examine the issue of serious prejudice and the union had acted with reasonable diligence under the circumstances.

As for the merits of the case, although the parties agreed that the criteria set out in section 35 of the Code had been met, the issue was whether there existed a labour relations purpose justifying the exercise of the Board's discretion. The union argued that the declaration was necessary to protect the ongoing effect of the certification order. For its part, the employer objected to the application on the grounds that it was an attempt by the union to expand its bargaining rights to all the employer's terminals in order to acquire a group of employees that the union had never represented, without going through the certification process.

The Board found that the certification provided the union with bargaining rights to represent all office employees working at the employer's terminals; its ongoing effect necessarily encompassed all the employer's new terminals where the same functions were being performed. The Board found that the requirements to a single employer declaration had been met and that a declaration would give effect to the intent and scope of the certification order. Accordingly, the application was granted.

Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.

The Code does not grant a union representation rights outside the scope of its respective bargaining certificates.

In *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.*,⁵ the Board found the employers' refusal to grant local union presidents leave to participate in joint bargaining with other employers did not constitute, in the circumstances, a breach of

section 94(1)(a). The five employers in question were covered by separate bargaining certificates.

The Board rejected the union's argument that the employers' obligation to grant leave to those employees chosen to sit at the bargaining table is inextricably connected with the union's prerogative - safeguarded by section 94 - to choose its representative for collective bargaining. According to the Board, section 94(1)(a) does not provide for representation rights outside the scope of the respective bargaining certificates. Given the existing bargaining structure, and in the absence of an application for declaration of a single employer pursuant to section 35, the employers were not required to grant leave to the union representatives to bargain with other employers.

As to whether the employees have a right to be released from work for union activities, the Board found this to be a matter to be determined at arbitration, pursuant to the terms of each collective agreement.

Maritime Employers' Association

The employer representative has the power to require an employer to assume the responsibility for the financial obligations resulting from its own violations of the collective agreement.

The Maritime Employers' Association (MEA) asked⁶ the Board to exercise its power under sections 34(7) and 21 of the Code and to declare the employer, in this instance, Quebec Ports Terminals Inc. (QPT), responsible for paying the money owed to certain longshoremen as a result of its own violations of the collective agreement, as determined by an arbitral award.

QPT argued that it was not responsible for paying the money in question because the arbitral award did not order it by name to pay that money. Alternatively, QPT argued that the application was unfounded because of a transaction having the force of res judicata that made the employer representative responsible for paying the money. QPT also argued that the Board did not have jurisdiction to hear the application because the effect of its decision would be to review the arbitral award.

The Board determined that it did not have the responsibility to determine the legality of the arbitral award and that QPT had not proven that a transaction had occurred. The Board found that it had jurisdiction to make a determination since the case involved an issue pertaining to the application of the geographic certification system under section 34 of the Code, that is, to the powers and obligations of the employer representative and employers with respect to the interpretation and application of the collective agreement. The MEA had the power to require QPT to assume its obligations resulting from its own violations of the collective agreement. This is a power that the employer representative must have if it is to discharge its responsibilities under section 34 of the Code so as to ensure that the collective labour relations system in the longshoring industry functions properly. The Board therefore ordered that the QPT reimburse the MEA for the money it had to pay to the longshoremen as the employer representative.

Rederiet A.P. Moller A/S

The Code applies to labour relations between the crews working on vessels operating out of St. John's, Newfoundland, in support of the Hibernia offshore oil production installation.

The Seafarers' International Union applied⁷ for certification as bargaining agent for the unlicensed employees working on board three vessels operating out of St. John's, Newfoundland, in support of the Hibernia offshore oil production installation. The union's application covered two possible employers, Rederiet A.P. Moller A/S (Moller) and Seabase Limited (Seabase). The Board's jurisdiction was also challenged on the grounds that the vessels were subject, for labour relations purposes, to the Newfoundland Labour Relations Act under the terms of the Canada-Newfoundland Atlantic Accord and the Canada-Newfoundland Atlantic Accord Implementation Act.

The Board found that A.P. Moller, which controls the employment relationship, is the true employer. It also found that it has jurisdiction over the labour relations between the crews working on the three vessels and their employer. Although the main purpose of the two vessels is to assist in the rescue of personnel from the Hibernia platform, the overall activities of the three vessels can only be characterized as shipping activities carried out principally in international waters and over which Parliament has primary authority pursuant to section 91(10) of the Constitution Act, 1867. The Board found that, in order for the provisions of the Newfoundland Labour Relations Act to apply to the vessels in question, these must fall within the definition of "marine installation or structure." Pursuant to section 152(1) of the Canada-Newfoundland Atlantic Accord Implementation Act, supply and support vessels have been excluded from the definition of "marine installation or structure."

Arnone Transport Limited

Changes to a voluntarily recognized bargaining unit: only in the context of

a section 18 application seeking a review of the bargaining unit structure, which includes at least one certified unit.

In *Arnone Transport Limited*,⁸ the union applied for certification as bargaining agent of employees working in the employer's terminal operations.

The employer argued that the employees affected should be represented by the union voluntarily recognized to represent its employees working in its transport and garage division. Alternatively, the employer indicated that it wanted one bargaining unit consisting of all its employees.

The Board can only modify a voluntarily recognized bargaining unit and include employees in such a collective bargaining relationship in the context of an application seeking a review of the bargaining unit structure, which includes at least one certified unit. In the instant case, the Board could not determine that the terminal employees should be included in the existing relationship between the employer and the voluntarily recognized union. When determining a unit appropriate for collective bargaining, the Board will not insist that a unit cover all employees where an initial certification is involved, particularly if the effect of the employer's application will frustrate unionization efforts. In the instant case, the bargaining unit sought was appropriate for collective bargaining and the Board therefore granted the union's application for certification.

Algoma Central Marine, a Division of Algoma Central Corporation and ULS Corporation

The acquisition of vessels and their related contracts is tantamount to a

sale of business within the meaning of the Code.

In *Algoma Central Marine, a Division of Algoma Central Corporation and ULS Corporation*,⁹ the Board found that a sale of business within the meaning of the Code had occurred when the employer acquired the vessels and therefore the contracts that had been concluded by the seller.

Contrary to the employer's arguments, the Board found that more than mere chattels and assets were transferred to the purchaser. Even though the purchased vessels were idle, the contracts that came with the purchase contributed to an expansion of the purchaser's overall business. The transfer of the contracts and the vessels ensured that the business carried on by the seller was now carried on by the purchaser for the same business purposes.

The Board found that it was appropriate to hold a vote to determine which union would represent the employees of the two units deemed appropriate for collective bargaining.

Nathalie Beaudet-Fortin

A union cannot expel a member for the sole reason that he/she participated in raiding activities.

In the fall of 1994, Nathalie Beaudet-Fortin¹⁰ participated in the raiding campaign of the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC) against the incumbent association, namely, the Canadian Union of Postal Workers (CUPW). At the time, the complainant was a member of CUPW. The National Executive Committee of CUPW (NEC) filed a complaint with the Regional Disciplinary Committee (RDC) according to which the complainant had violated article 8.01 of the union's national constitution by engaging in raiding activities against

CUPW. Following a hearing, the RDC allowed the complaint and decided to expel the complainant. This decision was appealed to the National Disciplinary Committee (NDC). After a hearing, the NDC dismissed the appeal.

The Board had to deal with two questions. The first was whether the union's disciplinary bodies had breached the rules of natural justice in handling the NEC's complaint, contrary to sections 95(f) and (g) of the Code. The second pertained to the scope of the union's disciplinary power to expel a member for the sole reason that she had engaged in lawful raiding activities, having regard to the limitations imposed by section 95.

First, the Board found that the RDC and the NDC did not breach the rules of natural justice. The fact that two members of the RDC were opponents defeated in the elections to the pre-convention is not in itself considered in case law as constituting a breach of the rules of natural justice. In this case, the complainant only established that the two members in question were not on the same team during the elections. The Board dismissed the claim that the NDC's refusal to grant a continuance of the hearing deprived the complainant of her right to a full and complete defence. The NDC controls its own procedure and there is no indication that it exercised its discretion in an arbitrary or discriminatory manner.

As to the second question, the Board recognized the union's right to adopt rules to govern its internal operations and, specifically, to protect it from raiding activities. However, the Board considered that section 95 is intended to protect the fundamental freedom of employees to join the union of their choice and to participate in its lawful activities and therefore imposes limitations on the union's power. The

Board considered that, although a union must protect its rights, it cannot either adopt or apply rules that have the effect of altering in an "illegal, arbitrary or unreasonable" way the balance contemplated by section 95.

The Board reiterated that the Code provides that bargaining unit employees have the right, at specific times, to try to change bargaining agents and to encourage other employees to change bargaining agents so as to call the certified agent's status into question. This constitutes a legitimate exercise of their right of association. According to the Board, employees may not, for this reason alone, be absolutely stripped of the right to remain members of the certified bargaining agent if the raid campaign fails, because they are thus deprived of access to the union's activities, in particular, those arising directly from the union's representation monopoly. Ms. Beaudet-Fortin's expulsion deprived her absolutely of the right to exercise her free choice to remain a member of the certified bargaining unit following the raid campaign as well as of her right to participate in the union's activities and to influence the manner in which the certified bargaining unit performed its role in negotiating the collective agreement that governs her terms and conditions of employment.

The Board found that the complainant's expulsion for the sole reason that she had participated in raid activities allowed by the Code was unreasonable and bore no fair or reasonable relationship to the protection of the legitimate interests sought by the union. The Board concluded that the constitutional rule on which the union relied to expel the complainant was in itself discriminatory and contrary to the provisions of the Code because it authorized her expulsion for the sole

reason that she had participated in lawful raiding activities. The Board rescinded the complainant's expulsion and ordered that she be reinstated in union membership.

The minority considered that the constitutional rule, which authorizes the expulsion of a member for participating in raid activities, is not in itself discriminatory. The problem lies instead in the union's application of its disciplinary standards in this instance. According to the minority, where the measure is intended to punish a member's conduct in exercising his/her rights under the Code, which are essential to maintaining the balance provided by Parliament to ensure the system operates coherently and effectively, there must be a match between the certified bargaining agent's exercise of its disciplinary power and the union's interests that must be protected so as to minimize the harmful consequences of the penalty on the employee's rights: the measure taken must serve a remedial function, not a punitive purpose. The minority found that the union applied its disciplinary standards and membership rules in a discriminatory manner and, like the majority, would allow the application and would rescind the complainant's expulsion.

Gary Ferguson

The union acted very negligently when it recommended that the complainant resign rather than grieve his dismissal.

In *Gary Ferguson*,¹¹ the complainant, an assistant postmaster for the Canada Post Corporation, alleged that the union represented him in an arbitrary manner at the time of the events that led to his dismissal, in particular by failing to provide him with the necessary assistance and

recommending that he resign rather than grieve his dismissal. For its part, the union argued that its recommendation was based on an independent investigation that enabled it to review all relevant facts and to assess the chances a dismissal grievance had of succeeding at arbitration.

The Board found that the union did not act in bad faith or in a discriminatory manner. It determined, however, that the union had handled the complainant's file in a superficial manner and its conduct showed serious negligence that was tantamount to arbitrary conduct in contravention of the Code.

The duty of fair representation requires that the union consider all facts of the case in order to ensure that its decisions are not arbitrary within the meaning of the Code, which was not the case in this instance: the union did not conduct a full and thorough investigation and, at the time they made their decision, the union representatives did not have in hand all information that would have enabled them to make an informed decision based on a careful analysis of the complainant's file. A union's duty of fair representation is not limited to presenting and pursuing a grievance.

The Board therefore allowed the complaint and ordered the union to file a grievance on behalf of the complainant and to refer it to arbitration.

Gitxsan Treaty Society, as represented by the Gitxsan Health Authority and Nisga'a Valley Health Board

The Board may not disregard the presumption of appropriateness of a "professional unit" established pursuant to section 27(3) of the Code.

In *Gitxsan Treaty Society, represented by Gitxsan Health Authority and Nisga'a Valley Health Board*,¹² the full Board, sitting in plenary session, reconsidered its decisions of July 5, 1996.¹³ In those decisions, the Board determined that it was appropriate to certify one bargaining unit for all the employees in question, granted the application filed by the Hospital Employees' Union, and determined that an "all-employee" unit, including graduate nurses, was appropriate for collective bargaining.

The questions referred to the full Board were the following. (1) Given the presumption contained in section 27(3) of the Code - that the unit appropriate for collective bargaining is one comprised of only professional employees and that the Board must therefore certify professionals in a separate bargaining unit unless such a unit "would not otherwise be appropriate for collective bargaining" - is the Board's discretion limited such that it must find and take into account particular factors or specific and compelling evidence that a unit comprised only of professionals is not otherwise appropriate for collective bargaining? (2) In light of the answer to the foregoing, what disposition should be made of the case?

The full Board answered the first question in the affirmative. Once the professional nature of the unit is established, section 27(3) presupposes the certification of that professional unit, unless the Board determines that the unit of professionals so constituted is not otherwise appropriate for collective bargaining purposes. The finding that the unit is not otherwise appropriate for collective bargaining must be specific and supported by compelling evidence. The Board cannot refuse to certify a professional unit on the broad discretionary basis normally vested in it.

According to the full Board, section 27(3) requires the Board to determine, when a unit is rightfully deemed to be a professional unit, that such a unit is appropriate for collective bargaining. The Board cannot disregard the presumption of appropriateness unless it determines that the professional unit "would not otherwise be appropriate for collective bargaining." Since a bargaining unit's appropriateness is a question of fact, the full Board determined that this question should be dealt with by the original panel in this instance. In response to the second question, the full Board referred the matter back to the original panel for determination in light of the foregoing.

Canada Post Corporation

The concerted refusal of employees of the Canada Post Corporation to wear their uniforms does not constitute an illegal strike.

In *Canada Post Corporation*,¹⁴ the Board found that the concerted refusal of employees of the Corporation to wear their uniforms did not constitute an illegal strike.

The Board found that when the union activity consists, for employees, of displaying their support for their bargaining agent on their person or on their clothing, the employer may not argue that such action constitutes an illegal strike, unless such action interferes with the employee's ability to work.

In the instant case, the employer reacted by sending the employees home to change and by assigning outside work only to those employees in full uniform. It was this decision that resulted in the delay in mail delivery. The employees took the action they did for the sole purpose of expressing their support for their union and not for the purpose of restricting or limiting

output. The Board therefore dismissed the employer's application for a declaration of illegal strike.

Uli Henssler et al.

The Canada Labour Code does not provide for partial decertification.

Several employees of Rogers Cablesystems Limited (Vancouver Division) requested¹⁵ that the Board revoke the bargaining rights of the International Brotherhood of Electrical Workers, Local No. 213, with respect to part of the bargaining unit. Alternatively, the employees requested a partial decertification under section 18 of the Code on the grounds that they no longer wished to be part of the unit, that their activities were completely different from those of the rest of the bargaining unit and that they did not share the same community of interests.

According to the Board, the term "bargaining unit" contained in sections 38 et seq. of the Code refers either to a group of employees who are voluntarily recognized or, as in the present case, to a group of employees the Board has determined to be appropriate for bargaining. It is a majority of employees of such a group that may apply for decertification and, if granted, the existing certification order for the unit as a whole is revoked. Sections 38 et seq. of the Code do not provide for partial decertifications. In the instant case, the Board found that the applicants who work in the Home Terminal Device Repair Department do not form a separate unit and, as such, they are precluded from applying for revocation of the certification order as it applies to them. Accordingly, the application for revocation was dismissed.

As to the section 18 application, the Board found that it was without merit; nothing in the evidence convinced it

that the community of interests had changed since its 1996 decision nor that the other grounds invoked justified varying the unit.

City of Saskatoon

The Code applies to labour relations of fire fighters providing emergency response services at city airport.

The Public Service Alliance of Canada (PSAC) filed an application¹⁶ pursuant to sections 24 and 47(2) to represent the fire fighters employed by the City of Saskatoon to provide emergency response services (ERS) at the John G. Diefenbaker Airport. PSAC sought to represent the fire fighters following the transfer of the ERS from the Airport to the City of Saskatoon.

The Board had to determine whether it had constitutional jurisdiction to deal with the application and whether section 47(2) applied in the circumstances.

Applying the principles set out in the case law, the Board determined that the ERS provided by the Airport Division of the City of Saskatoon Fire Department was a subsidiary undertaking falling within federal jurisdiction as it formed an integral part of Parliament's jurisdiction over aeronautics (section 2). The Board found that section 47 of the Code was also applicable. For section 47 to apply, it is not necessary that the buyer of a business or of a portion of the public service of Canada be a federal undertaking prior to the transfer; what matters is that the acquiring business be found to operate a federal activity as a consequence of the transfer. The application for certification was therefore granted.

Mike Schembri et al.

Application for revocation: the Board applied the principle used in the context of applications for certification,

namely, that there must be an arm's length relationship between the union and the employer.

In *Mike Schembri et al.*,¹⁷ the Board dismissed a third application to terminate the bargaining rights of the Amalgamated Transit Union, Local 1587, because the circumstantial evidence revealed that there was no

arm's length relationship between the union and the employer. The applicants did not meet the onus of establishing the voluntary nature of their petition and the Board could not find that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wished to be represented by the union.

The Board also found that the applicants' failure to specify the date on which each employee signed the petition, as they were required to do under section 28 of the Regulations,¹⁸ was not fatal to the application; it amounted to a defect of form, foreseen by section 114 of the Code.

Endnotes

1. *Canadian Broadcasting Corporation* (1997), 104 di 34 (CLRBR no. 1201)
2. *VIA Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRBR no. 1206)
3. *Angelo Mangatal* (1997), 105 di 1; and 38 CLRBR (2d) 88 (CLRBR no. 1208)
4. *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRBR no. 1209)
5. *Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd. et al.* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; and 98 CLLC 220-021 (CLRBR no. 1214)
6. *Maritime Employers' Association* (1997), 105 di 81; 40 CLRBR (2d) 10; and 98 CLLC 220-028 (CLRBR no. 1215)
7. *Rederiet A.P. Moller A/S* (1998), 106 di 39; and 39 CLRBR (2d) 2 (CLRBR no. 1218)
8. *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRBR no. 1220)
9. *Algoma Central Marine, a Division of Algoma Central Corporation and ULS Corporation* (1997), 104 di 74 (CLRBR no. 1207)
10. *Nathalie Beaudet-Fortin* (1997), 105 di 98; 40 CLRBR (2d) 161; and 98 CLLC 220-029 (CLRBR no. 1216)
11. *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CLRBR no. 1213)
12. *Gitxsan Treaty Society, as represented by the Gitxsan Health Authority and Nisga'a Valley Health Board* (1997), 104 di 38; and 35 CLRBR (2d) 197 (CLRBR no. 1202)
13. *Gitxsan Treaty Society, as represented by the Gitxsan Health Authority*, July 5, 1996 (LD 1552); and *Nisga'a Valley Health Board*, July 5, 1996 (LD 1554)
14. *Canada Post Corporation* (1997), 105 di 51; and 98 CLLC 220-004 (CLRBR no. 1212)
15. *Uli Henssler et al.* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; and 98 CLLC 220-003 (CLRBR no. 1211)
16. *City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRBR no. 1217)
17. *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRBR no. 1221)
18. Regulations of the Canada Labour Relations Board, 1992

This section deals with judgments handed down during the period under review by superior courts, with respect to decisions of the Canada Labour Relations Board that were appealed.

Canada Post Corporation

In *Mohamed A. Attiah v. Canada Post Corporation et al.*,¹ the applicant requested that the Federal Court of Appeal rescind the Board's decision of December 10, 1996.²

In that decision, the Board dismissed Mr. Attiah's complaint alleging that his union had breached its duty of fair representation. Nothing showed that the union had acted in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner.

The Federal Court of Appeal ruled that it was far from convinced that the Board had erred in a manner justifying its intervention. Accordingly, the Court dismissed the application for judicial review filed by the applicant.

Antony O'Brian Simpson

The Federal Court of Appeal dismissed the application for judicial review filed by Antony O'Brian Simpson³ of the Board's decision⁴ dismissing his complaint of unfair labour practice, alleging that his union had breached its duty of fair representation by refusing to refer various grievances to arbitration.

According to the Court, the applicant did not raise jurisdiction issues, not even that the Board allegedly considered the wrong questions. Rather, he dealt with the conclusions of fact and of law established by the Board in rendering its decision. The Court ruled that the privative clause set out in section 22 of the Code, case law with respect to judicial deference and the fact that there

was no evidence of a manifestly unreasonable error in the Board's decision meant that the Court's intervention was not desirable.

Laurentian Bank of Canada

In *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 c. La Banque Laurentienne du Canada*,⁵ the Federal Court of Appeal allowed in part the application for judicial review filed by the applicant union of the Board's interim decision issued on October 10, 1997.⁶ In that decision, the Board found that a group of employees known as "financial advisors" were included in the bargaining unit represented by the applicant. It also decided to split the unit thereby creating a separate unit for the said financial advisors. In its application for judicial review, the union argued that the Board had breached the rule of *audi alteram partem* by deciding to split the unit without giving it an opportunity to be heard on the matter.

The Federal Court of Appeal ruled that the Board could not, on the basis of these hearings, decide to split the bargaining unit without giving the parties timely and clear notice of its intention to deal with this new question so that they could bring whatever evidence and make whatever representations they deemed necessary with respect to this matter. After reading the transcripts, the Court concluded that no such notice had in fact been given, despite a few discussions on the appropriateness of placing the financial advisors in a separate bargaining unit.

Cogeco Radio-Télévision Inc.

Cogeco Radio-Télévision Inc. filed an application for judicial review⁷ seeking to rescind the Board's order of January 24, 1997⁸ with respect to the decision to include analyst-accountants in the bargaining unit deemed appropriate for collective bargaining.

The Court dismissed the application for judicial review. While it found the Board's decision to be quite terse, it was not convinced that the inclusion of the analyst-accountants in the bargaining unit constituted an error justifying its intervention.

Brink's Canada Ltd.

In *Brink's Canada Ltd. v. General Teamsters, Local Union No. 362*,⁹ the Federal Court of Appeal dismissed the employer's application for judicial review of the Board's decision issued in *Brink's Canada Limited*.¹⁰

In its decision, the Board granted the union's application for certification pursuant to section 24, but dealt with it as an application for review under section 18 of the Code. Although it represented a group of the employer's employees, the union wanted to be certified for a province-wide unit. The Board considered the application as an application to amend the scope of the existing unit and found that there was a sufficient community of interests to warrant expanding the unit. Moreover, the Board found that the unit was appropriate for collective bargaining and that it constituted a better basis for healthy labour relations.

The Federal Court of Appeal ruled that the employer's application for review did not establish an error sufficient for judicial review of the Board's decision.

Brian L. Eamor

In *Canadian Air Line Pilots Association v. Brian L. Eamor*,¹¹ the applicant requested that the Federal Court of Appeal rescind the Board's decision¹² allowing the complainant's complaint.

In *Brian L. Eamor*,¹³ the Board found that the union had breached its duty of fair representation provided for in section 37 of the Code. The Board determined that the union was in an

ongoing conflict of interest, thereby violating section 37. As compensation, the Board ordered that the union reimburse Mr. Eamor's reasonable legal fees and expenses incurred for the hearing of his complaint before the Board, the investigation of his grievance and the arbitration hearing, including his expenses and costs of attending all meetings related to the investigation of his grievance.

The Court ruled that the application for judicial review was without merit. According to the Court, it was not unreasonable for the Board to find that section 37 was violated on a continuous basis.

As for the remedy ordered by the Board, the Court pointed out that the same standard of judicial review applies to remedies and it did not see any reason to intervene. In the Court's view, on the one hand, the awarding of fees and expenses was a logical result of contravening section 37 and was one of

its consequences within the meaning of section 99(2). On the other hand, the possible awarding of damages, provided that evidence is given to show a direct causal relationship to the contravention of the Code, is not unjustified in itself given the broad discretion of the Board under section 99(2) and given the fact that such an award is not punitive in nature, does not contravene the Canadian Charter of Rights and Freedoms, and is not contrary to the objectives of the Code.

The Court therefore dismissed the application for judicial review.

Québec-Téléphone

The Federal Court of Appeal also dismissed applications for judicial review of two other Board decisions involving Québec-Téléphone.

In the first decision,¹⁴ the Board issued a certification order for a unit consisting of project officers and first-level managers

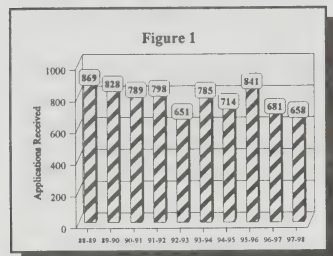
of Québec-Téléphone. The Court confirmed the Board's decision that the Code allows managers and subordinates to be represented together to the extent that all are recognized as employees and there is sufficient community of interest. Since it was a first certification with the Board, the latter was not required to apply its policy of a double majority developed pursuant to the application for review under section 18 of the Code.

As for the second decision,¹⁵ the Board dismissed the application, that is, that the above decision be reconsidered by the Board sitting in plenary session. According to the Court, the Board adopted a strict policy with respect to its discretion; it had full authority to decide that the conditions necessary to exercising that power did not exist. In the absence of an allegation of new facts, this discretion must be exercised with care and for cause. The Court ruled that this discretion must remain outside its intervention.

1. *Mohamed A. Attiah v. Canada Post Corporation et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-19-97, February 17, 1998 (F.C.A.)
2. *Mohamed A. Attiah*, December 10, 1996 (LD 1626)
3. *Anthony O'Brian Simpson v. Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-817-96, February 16, 1998 (F.C.A.)
4. *Anthony Simpson*, June 21, 1996 (LD 1545)
5. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 v. La Banque Laurentienne du Canada et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-812-97, March 6, 1998 (F.C.A.)
6. *Banque Laurentienne du Canada*, October 10, 1997 (LD 1749)
7. *Cogeco Radio-Télévision Inc. c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.*, no. A-122-97, October 27, 1997 (F.C.A.)
8. Board file 555-4116
9. *Brink's Canada Limited v. General Teamsters, Local Union No. 362*, judgment rendered from the bench, no. A-267-96, October 7, 1997 (F.C.A.)
10. *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)
11. *Canadian Air Line Pilots Association v. Brian L. Eamor et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-467-96, June 18, 1997 (F.C.A.)
12. *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)
13. *Brian L. Eamor* (1162), *supra*
14. *Québec-Téléphone v. Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone* (1997), 221 N.R. 312; and 98 CLLC 220-006 (F.C.A.)
15. *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CLRB no. 1186)
16. *Québec-Téléphone*, December 30, 1996 (Board file 17744)

Caseload Activity of the Board in 1997-98

The number of cases received in 1997-98 (658) continued to decline as in the past year, showing a reduction of 12% over the 10-year average of 761 cases. This is likely attributable, to some extent, to the uncertainty surrounding the pending implementation of Bill C-19. Applications in the broadcasting



and road transport industries accounted for a drop of 19 cases in each sector. The decrease in the broadcasting sector was felt in applications for review and requests for union successorship, while in the road transport sector there were fewer applications for business sale declarations and complaints of unfair labour practice. Applications for certification showed almost identical numbers and distribution by industry as

in the previous year except in the air transport sector, where there was a marked increase to 38 cases, more than double the previous year number of 18. Table 4 on page 27 displays details of the types of applications received by industry.

Regional distribution of new cases remained fairly consistent with past trends, showing a decline of 15 cases (16%) in the Central Region, a decline of 23 cases (14%) in Ontario and an increase of 12 cases (69%) in the National Capital Region (NCR). The latter increase was largely due to the receipt of 10 applications for union successor status resulting from the merger of the Canadian Airline Pilots Association (CALPA) with the American based Airline Pilots Association (ALPA). The number of NCR cases received this year (54) was actually more in line with its normal average, the past two years showing exceptionally low numbers.

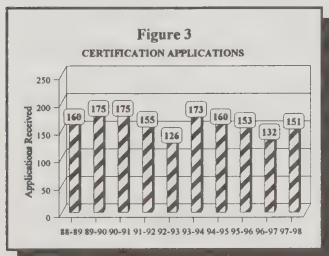
Figure 2
Applications Received by Region

Region	No. of Applications Received	% of the Board's Total Caseload
Atlantic	69	10.49
Quebec	161	24.47
NCR	54	8.21
Ontario	144	21.88
Central	80	12.16
Pacific	150	22.79
Total	658	100%

The Canada Labour Code (Parts I and II) gives the Canada Labour Relations Board certain responsibilities to determine various types of labour disputes and rights issues. A breakdown of these activities is provided by presenting the types of cases received, with a historical perspective.

Certification

Under section 24 of the Code, a trade union may apply to the Board to obtain the exclusive right to represent a unit of employees of an employer with respect to bargaining collectively in an effort to improve their terms and conditions of employment. A trade union that is certified by the Board legally becomes the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and it will then represent these employees in collective bargaining with their employer.



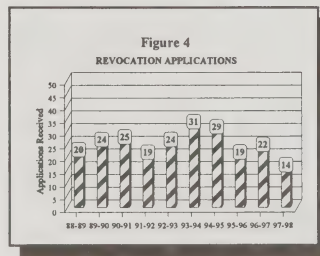
In 1997-98, the Board received 151 applications for certification, which is only slightly below the 10-year average of 156 and represents an increase of 19 cases over last year. The increase is due largely to the air transport industry, which alone saw an increase of 20 cases. Two applications were filed in the banking industry, which has not shown any organizing activity for some time. Also noteworthy is the continuing trend to increased activity with respect to First Nations enterprises, which showed the same number of

certification applications as last year (12) and an increase in unfair labour practice complaints (8 more than last year, for a total of 13).

Of the 141 applications disposed by the Board (including 6 geographical certifications), 110 were granted (78.01%), 20 were rejected and 20 were withdrawn.

Revocation

Depending on the circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 38(1), 38(3), 40 or 41. If an application for revocation succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that a trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.



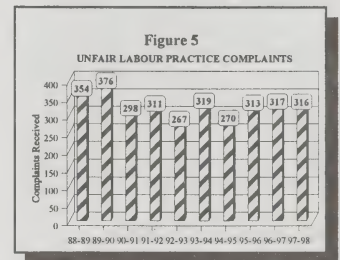
Revocation applications dropped to a new low of 14 cases in 1997-98, 5 concerned trucking companies and 3 involved couriers.

Of the 19 cases disposed of by the Board, 11 were granted, 6 were rejected and 2 were withdrawn.

Unfair Labour Practices

Under the Canada Labour Code, certain rights and obligations are conferred on the parties involved in

the collective bargaining process. When a person feels that a right or an obligation has not been respected, that person may file a complaint with the Board. These obligations are set out in sections 24(4), 37, 50, 69, 94, 95, 96 and 110. With respect to complaints under sections 50, 94(3)(g) or 95(a) or (b), a person must first obtain consent from the Minister of Labour before filing the complaint with the Board.

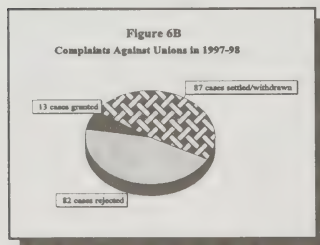
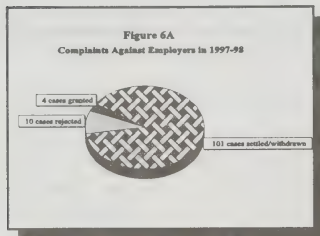


The distribution of complaints against employers and unions by industry remained fairly consistent with last year, with the exception of 19 complaints against railway companies and 12 against First Nations enterprises. There were also 17 fewer complaints against railway unions, which were offset by a slight increase in complaints against unions in the shipping and navigation (8), longshoring (6), and road transport (5) industries.

The Board's settlement rate rose this year to 64.6% of all complaints, a figure that is almost 10% higher than the 10-year average of 54.26%. The Board places great emphasis on maintaining settlement levels above 50% as a performance measure. Its record in that regard is the fruit of more than 25 years' experience in providing alternative dispute resolution (ADR) to its clientele, one of the first labour relations boards in Canada to

do so. Parties that settle are parties that have decided to solve their labour relations problems themselves, with the assistance of Board labour relations officers, rather than seek costly adjudication. Since 1984-85, no more than 7.35% of all complaints disposed of by the Board have been granted. A great responsibility is placed on labour relations officers to help parties settle their differences rather than resort to public hearings to decide a matter.

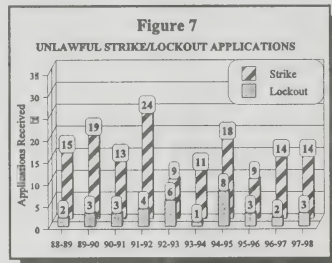
Of the 138 complaints filed against employers, 4 were granted, 10 were dismissed and the rest were withdrawn or settled. Of the 171 complaints against unions, 13 were granted, 82 were dismissed and 87 were withdrawn/settled (figures 6A and 6B).



Unlawful Strikes or Lockouts

Section 89 of the Code specifies when an employer can lawfully lock out employees and when a trade union can lawfully strike an employer. If a lockout or a strike occurs contrary to

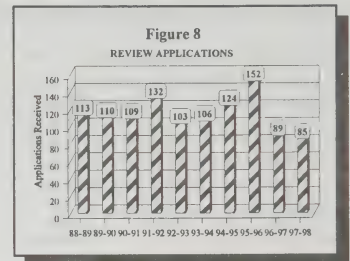
the Code, an employer or a trade union may make an application requesting that the Board declare the action unlawful and issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.



In 1997-98, the Board received 14 unlawful strike applications and 3 unlawful lockout applications. No one industry stood out, with the various sectors being involved in 1 to 3 unlawful strikes. Of the 13 strike applications disposed of by the Board, 7 were granted, 1 was dismissed and 5 were withdrawn or settled. Of the 4 lockout applications disposed of, 1 was rejected and 3 were withdrawn or settled.

Review

Under section 18 of the Code, a person may request that the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that it has issued. There are generally three types of applications filed under this section: (1) applications requesting that the Board amend the structure or the composition of a bargaining unit or units; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently



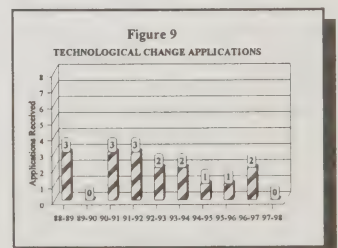
issued.

There were 85 applications filed with the Board in 1997-98, a much lower number than the average of 109 in the previous 7 years. Of these, 43 were reconsideration applications, 24 were requests to amend units, 10 were for simple name changes, 7 were for clarification of decisions and 1 was Board initiated.

Of the 87 reviews disposed of by the Board, 39 were granted, 37 were dismissed and 11 were withdrawn. The 44.83% success rate is lower than traditional levels of 56%. Of the 41 reconsideration applications, 6 were granted (14.6%).

Technological Change

Sections 51 to 55 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow concerning the notification of the trade union with regard to the introduction of technological changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice

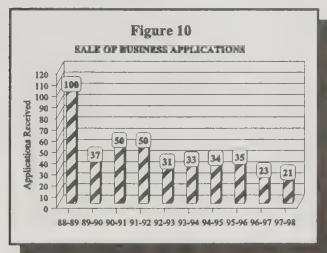


to bargain over the effects of the technological change on the bargaining unit employees.

The Board did not receive any such applications in 1997-98. Two applications received previously were dismissed.

Sale of Business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 44 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.



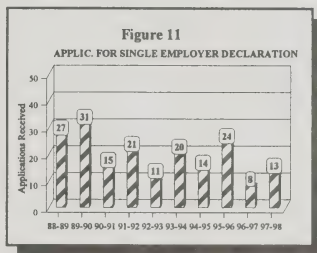
Over the last 7 years, the Board has received an average of 34 applications, and less than half that number in 1997-98 (15). Air transport and communications each account for 4; an additional 3 were received in broadcasting, 2 in road transport and 1 each in Northern industries and shipping.

The Board disposed of 21 applications, 14 of which were granted, the other 7 were withdrawn.

Declaration of Single Employer

Under section 35 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a

single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other non-union employer could be bound by the collective agreement in force and/or the Board's certification order(s).



There were 13 applications filed this year, as compared to a 7-year average of 16. Air and road transport each account for 3; broadcasting and communication each account for 2; and single applications were filed in the feed and grain, railway, and shipping and navigation industries.

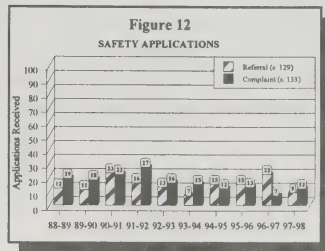
Of the 8 applications disposed of by the Board, 5 were granted and the other 3 were withdrawn.

Occupational Safety and Health

The Board has jurisdiction under two sections of Part II of the Canada Labour Code dealing with health and safety. Under section 129, an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may refer that decision to the Board. In addition, if an employer takes action against an employee who has refused to work under what the employee believed were dangerous working conditions, that employee may file a complaint with the Board under section 133 of the Code.

There were 9 referrals of safety officers' decisions filed this year and

12 complaints. One application concerning a trucking company involved both a referral and a complaint of unjust treatment.

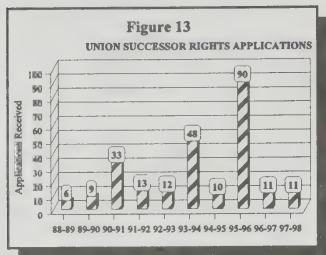


With respect to complaints, 4 concerned railways, 4 concerned trucking companies, the other 4 involved an airline, a grain elevator, an armoured car company and a bus company (1 complaint in each sector). Of the complaints disposed of by the Board in 1997-98, 1 was granted, 2 were dismissed, and 3 were withdrawn.

The railway industry accounted for 4 of the 9 referrals to the Board; trucking accounted for 3; and a Crown corporation and longshoring company accounted for the other 2. The Board disposed of 11 referrals in the past year. In 4 cases, the safety officers' decisions were confirmed, leading to the dismissal of the referrals; and 7 referrals were withdrawn.

Union Successor Rights

The Code provides for the transfer of bargaining rights from one union to another should there be a merger, amalgamation or transfer of jurisdiction between unions, much like the "sale of business" provisions of the Code. Under the Code, the successor union could receive the bargaining rights of another union and assume the collective agreement in force.



Only 11 applications were received in 1997-98, 10 concerned airlines, the other involved airport operations.

There were 14 successorship applications disposed of by the Board in 1997-98, all of which were granted.

First Nations Peoples

The federal government's policy of transferring many of its services to First Nations communities, chiefly in the areas of health, housing, policing and social services, led to increased activity for the Board. The institutions that have and are being transferred by way of agreements with band councils were staffed for the most part by individuals who were subject to the Public Service Staff Relations Act (PSSR Act). The transfer of programs and services meant that the employees affected would now be subject to the

Figure 14
All Files Received

File Types	90/91	91/92	92/93	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98	Total
Review	0	0	0	1	0	2	3	5	11
Cert.	2	2	0	2	1	13	12	12	44
Revoc.	0	0	0	1	0	0	0	0	1
U.L.P. Compl.	0	0	2	3	1	3	5	13	27
Total	2	2	2	7	2	18	20	30	83

Canada Labour Code with respect to labour relations. As Figure 14 shows, many issues have surfaced requiring the Board's involvement.

A total of 32 certification applications were filed from 1990-91 to 1996-97. An additional 12 were filed in 1997-98, along with 13 complaints of unfair labour practice. An additional 5 applications for reconsideration were filed this past year.

Miscellaneous

In 1997-98, 16 miscellaneous applications received the Board's attention. The breakdown is as follows: 5 applications to alter the terms and conditions of work;

3 applications for the determination of the existence of a collective agreement; 2 applications involving the privatization/ commercialisation of a portion of the public service; 2 requests for the filing of a Board order in a court of law for enforcement purposes; 1 application for the revision of the term of a collective agreement; 1 request by an employee for exemption from the obligation of belonging to a union because of conflicts with religious beliefs; 1 application for the provision of a first collective agreement; and 1 application for access to the premises of an employer for the purpose of union organizing.

The following tables provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data may contain minor variations from previous annual reports due to adjustments made to the

statistics. The statistics are reported for a fiscal year starting from April 1 to March 31 of the next year.

Table 1	Applications received by type of case and by region
Table 2	Applications disposed by type of case and by region
Table 3	Summary of cases carried over, received and disposed
Table 4	Type of applications received by industry
Table 5	Type of applications disposed by industry
Table 6	Certification applications by industry
Table 7	Unfair labour practice complaints against employers by industry
Table 8	Unfair labour practice complaints against unions by industry
Table 9	Alleged violations by section of the Code and by industry
Table 10	Unlawful strike/lockout applications disposed by industry
Table 11	Votes held for applications disposed by industry
Table 12	Size of bargaining units certified
Table 13	Number and percentage of days spent in hearing by location
Table 14	Number of cases heard by type of application

Table 1
Applications Received by Type of Case and by Region in 1997-98

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	4	19	4	17	16	25	85
Certification	30	31	9	22	18	41	151
Declaration of Single Employer	1	4	1	1	4	2	13
Revocation	2	1	1	5	2	3	14
Union Successor Rights	0	1	10	0	0	0	11
Sale of Business	1	6	2	3	1	2	15
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	0	1	0	1	2
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	1	0	1	0	1	3
Unlawful Strike/Lockout	2	5	3	2	1	4	17
Unfair Labour Practice	23	87	22	84	34	66	316
Safety	2	4	1	6	4	3	20
Miscellaneous	4	2	1	2	0	2	11
Total	69	161	54	144	80	150	658

Table 2
Applications Disposed by Type of Case and by Region in 1997-98

	Atlantic	Quebec	National Capital	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	7	20	5	13	13	29	87
Certification	28	32	2	27	19	33	141
Declaration of Single Employer	0	5	0	1	0	2	8
Revocation	3	3	1	7	2	3	19
Union Successor Rights	0	4	10	0	0	0	14
Sale of Business	0	8	0	9	1	3	21
Portion of Public Service Established as a Corporation	0	0	2	2	0	2	6
Determination of Existence of Collective Agreement/Persons Bound	0	1	0	2	0	0	3
Technological Change	0	2	0	0	0	0	2
Unlawful Strike/Lockout	3	5	2	3	1	3	17
Unfair Labour Practice	15	75	9	86	38	51	274
Safety	0	3	1	5	2	6	17
Miscellaneous	4	6	1	1	0	3	15
Total	60	164	33	156	76	135	624

Table 3
Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed in 1997-98

Type of Case	Carried over from 1996-97	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/Settled	Total Disposed	Carried over to 1998-99
Review	40	85	39	37	11	87	38
Certification	52	151	110	11	20	141	62
Declaration of Single Employer	16	13	5	0	3	8	21
Revocation	10	14	11	6	2	19	5
Union Successor Rights	3	11	14	0	0	14	0
Sale of Business	18	15	14	0	7	21	12
Portion of the Public Service Established as a Corporation	5	2	6	0	0	6	1
Technological Change	2	0	0	2	0	2	0
Unlawful Strike/Lockout	5	17	7	2	8	17	5
Unfair Labour Practice	252	316	9	88	177	274	294
Safety	18	20	1	6	10	17	21
Miscellaneous	18	14	12	3	5	20	12
Total	439	658	228	155	243	626	471

Table 4
Type of Applications Received by Industry in 1997-98

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	9	38	3	3	11	4	3	33	1	3	108
Banks	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	6
Broadcasting	10	9	2	0	0	3	0	19	0	2	45
Crown Corporations	6	2	0	0	0	0	3	35	1	1	48
Communications	9	1	2	1	0	4	3	23	0	1	44
Feed and Grain	6	2	1	0	0	0	0	5	1	0	15
Longshoring	1	5	0	0	0	0	2	20	1	0	29
North Territories	6	11	0	0	0	1	1	12	0	1	32
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Road Transport	20	52	3	9	0	2	2	76	7	2	173
Railway	9	1	1	0	0	0	3	60	8	1	83
Shipping	1	11	1	1	0	1	0	15	1	0	31
Miscellaneous	5	17	0	0	0	0	0	16	0	0	38
Total	85	151	13	14	11	15	17	316	20	11	653

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 5
Type of Applications Disposed by Industry in 1997-98

	Review	Cert.	Single Emp.	Revoc.	Union Succ. Rights	Bus. Sale	Strikes/ Lockouts	U.L.P.*	Safety**	Misc.	Total
Air Transport	7	33	1	2	11	1	2	36	1	8	102
Banks	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	5
Broadcasting	9	2	0	2	3	2	0	16	0	0	34
Crown Corporations	8	0	0	0	0	0	3	35	1	1	48
Communications	7	4	0	1	0	4	3	17	1	2	39
Feed and Grain	4	3	0	0	0	0	0	7	0	2	16
Longshoring	5	8	0	0	0	0	3	12	2	2	32
North Territories	6	9	0	0	0	0	1	5	0	0	21
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Road Transport	22	48	3	12	0	7	1	70	2	2	167
Railway	8	1	2	0	0	1	2	61	8	0	83
Shipping	3	14	2	1	0	6	2	8	1	4	41
Miscellaneous	6	17	0	0	0	0	0	7	1	0	31
Total	87	141	8	19	14	21	17	274	17	22	620

* Unfair labour practice complaints

** Complaints and referrals under Part II of the Code

Table 6
Certification Applications by Industry in 1997-98

Industry	Received	Granted	Rejected	With-drawn	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard	Votes in Disposed Cases
Air Transport	38	28	1	4	33	14	1	1
Banks	2	2	0	0	2	0	0	0
Broadcasting	9	2	0	0	2	7	0	0
Crown Corporations	2	0	0	0	0	2	0	0
Communications	1	4	0	0	4	5	3	0
Feed and Grain	2	2	1	0	3	0	1	2
Longshoring	5	6	1	1	8	2	0	0
North Territories	11	7	0	2	9	2	0	1
Nuclear Power	0	0	0	0	0	1	0	0
Road Transport	52	35	5	8	48	22	5	7
Railway	1	1	0	0	1	0	0	0
Shipping	11	9	3	2	14	2	6	0
Miscellaneous	17	14	0	3	17	5	1	0
Total	151	110	11	20	141	62	17	11

Table 7
Unfair Labour Practice Complaints Against Employers by Industry in 1997-98*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard
Air Transport	13	1	0	12	13	13	1
Banks	0	0	0	0	0	3	0
Broadcasting	13	0	5	7	12	11	5
Crown Corporations	3	0	0	4	4	1	0
Communications	12	0	1	9	10	5	6
Feed and Grain	5	0	0	5	5	4	2
Longshoring	4	0	1	0	1	6	1
North Territories	9	1	0	4	5	8	2
Nuclear Power	0	0	0	0	0	2	0
Road Transport	43	2	1	41	44	29	9
Railway	19	0	2	7	9	12	7
Shipping	3	0	0	4	4	1	0
Miscellaneous	14	0	0	8	8	11	7
Total	138	4	10	101	115	106	40

* Number of cases

Table 8
Unfair Labour Practice Complaints Against Unions by Industry in 1997-98*

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard
Air Transport	25	3	8	15	26	25	4
Banks	1	0	0	0	0	1	0
Broadcasting	6	0	1	3	4	6	2
Crown Corporations	35	4	14	16	34	52	8
Communications	14	1	6	4	11	10	3
Feed and Grain	1	0	1	1	2	1	1
Longshoring	18	3	2	9	14	16	3
North Territories	4	0	0	1	1	4	1
Nuclear Power	1	0	0	0	0	4	1
Road Transport	40	1	13	14	28	36	2
Railway	48	0	36	19	55	40	6
Shipping	13	1	1	5	7	7	1
Miscellaneous	2	0	0	0	0	2	0
Total	208	13	82	87	182	204	32

* Number of cases

Table 9
Alleged Violations by Section of the Code and by Industry in 1997-98*

Section of the Code										
Industry	24	37	50(a)	50(b)	69	94	95	96	110	TOTAL
Air Transport	1	22	0	2	0	8	1	3	0	37
Banks	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3
Broadcasting	1	2	2	3	0	10	2	10	0	30
Crown Corporations	0	32	1	1	0	1	0	0	0	35
Communications	0	11	0	1	0	12	1	0	0	25
Feed and Grain	0	1	0	0	0	4	0	2	0	7
Longshoring	0	5	0	0	13	3	1	3	0	25
North Territories	1	1	1	0	1	8	1	6	0	19
Nuclear Power	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Road Transport	11	37	2	2	0	38	1	23	0	114
Railways	0	45	1	1	0	13	1	0	0	61
Shipping	4	11	0	0	1	2	1	1	0	20
Miscellaneous	3	2	1	0	0	12	0	3	0	21
Total	22	170	8	10	15	111	10	52	0	398

* The count refers to the number of alleged violations of the various sections of the Code contained in the complaints received.

Table 10
Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed by Industry in 1997-98

Industry	Received	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total Disposed	Pending	No. of Cases Heard
Air Transport	3	2	0	0	2	1	2
Banks	0	0	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	0	0	0	0	0	0
Crown Corporations	3	2	1	0	3	0	3
Communications	3	1	0	2	3	0	3
Feed and Grain	0	0	0	0	0	0	0
Longshoring	2	0	1	2	3	1	0
North Territories	1	0	0	1	1	0	0
Nuclear Power	0	0	0	0	0	0	0
Road Transport	2	1	0	0	1	2	1
Railway	3	0	0	2	2	1	2
Shipping	0	1	0	1	2	0	0
Miscellaneous	0	0	0	0	0	0	0
Total	17	7	2	8	17	5	11

Table 11
Votes Held for Applications Disposed by Industry in 1997-98*

Industry	Number of Cases Disposed							Total No. Votes Held	Disposition of Cases		No. of Employees Affected	Votes Ordered Under Section				
	18	34(1)	24	35	38(3)	38(1)	45		Granted	Rejected		16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)
Air Transport	0	0	1	0	1	1	0	3	3	0	138	0	3	0	0	0
Banks	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5	0	1	0	0	0
Broadcasting	1	0	0	0	0	1	0	2	2	0	79	0	2	0	0	0
Feed and Grain	0	0	2	0	0	0	0	2	1	1	157	0	2	0	0	0
Northern Industries	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	80	0	0	1	0	0
Road Transportation	0	0	6	0	0	3	0	8	6	3	328	0	4	3	1	0
Railway	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	549	1	0	0	0	0
Shipping & Navigation	1	0	0	0	0	1	4	4	6	0	687	0	4	0	0	0
Total	3	0	10	0	1	7	4	22	21	4	2,023	1	16	4	1	0

* means an undefined category or undefined section is not reported

Table 12
Size of Bargaining Units Certified in 1997-98

Number of Employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	28	26.4	26.4
11/20	21	19.8	46.2
21/30	19	17.9	64.2
31/40	11	10.4	74.5
41/50	5	4.7	79.2
51/60	4	3.8	83.0
61/70	2	1.9	84.9
71/100	12	11.3	96.2
101/130	2	1.9	98.1
131/160	2	1.9	100.0
161/190	0	0.0	100.0
191 and over	0	0.0	100.0
Total	106	100.0	

Total number of employees affected: 3,472

Median size of units: 24 employees

Newly organized: 3,191 employees

Raids: 281 employees

Table 13
Number and Percentage of Days Spent in Hearing by Location in 1997-98

Region	Number of Days	Percentage of Total Days
Newfoundland	11	5.00
Prince Edward Island	0	0.00
Nova Scotia	4	1.82
New Brunswick	10	4.55
Quebec	53	24.09
Ontario	74	33.64
Manitoba	14	6.36
Saskatchewan	12	5.45
Alberta	10	4.55
British Columbia	28	12.73
Northwest Territories	4	1.82
Yukon Territory	0	0.00
Total	220	100.0

Table 14
Number of Cases Heard by Type of Application in 1997-98

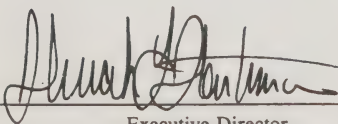
Type of Application	Number Heard
Review	10
Geographical Certification	0
Appointment of Employer Representative	2
Certification	18
Single Employer Declaration	9
Revocation	1
Bargaining Agent not Entitled to Represent Unit	1
Allegation of Fraud	0
Successor Rights	0
Sale of Business	3
Determination of Existence of Collective Agreement	0
Technological Change	0
First Collective Agreement	1
Unlawful Strike/Lockout	11
Unfair Labour Practice Complaint	66
Consent to Prosecute	0
Filing of Board Order in Court	2
Safety	10
Total	134

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1998 (with comparative figures for the year ended March 31, 1997)

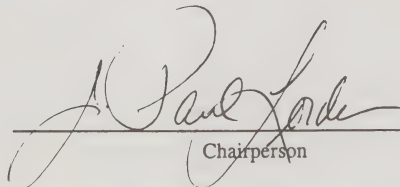
	<u>1998</u>	<u>1997</u>
Salaries and wages	\$ 5,472,993	\$ 5,306,432
Contribution to employee benefit plan	974,000	861,000
Transportation and Communications	936,309	962,607
Information	36,936	33,240
Professional and special services	640,294	744,028
Rentals	107,001	109,969
Purchased repair and upkeep	41,694	56,785
Utilities, materials and supplies	232,178	191,447
All other expenditures	9,384	23,726
Capital	144,773	143,281
Accommodation provided by PWGSC	2,046,199	2,263,000
PWGSC cheque issue	11,000	11,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	<u>362,218</u>	<u>332,000</u>
Total Expenditures	<u>\$11,014,979</u>	<u>\$11,038,515</u>
Total expenditures provided by:		
Human Resources Development Vote 25	\$ 7,621,562	\$7,571,515
Employee Benefits	974,000	861,000
O.G.D. which provided services without charge	<u>2,419,417</u>	<u>2,606,000</u>
	<u>\$11,014,979</u>	<u>\$11,038,515</u>

Certified correct:

Approved:



Executive Director



Chairperson

Addendum

This report is the last annual report of the Canada Labour Relations Board (CLRB), which was replaced by the Canada Industrial Relations Board (CIRB) on January 1, 1999, when Bill C-19 came into effect. Since all CLRB case files became CIRB files on

January 1, 1999, we have incorporated in this report statistics on the performance of the CLRB for the period from April 1, 1998 to December 31, 1998, the date of its dissolution. In so doing, we wanted to

facilitate the production of future statistics. We have also incorporated summaries of the key decisions rendered by the Canada Labour Relations Board during the reporting period.

This section deals with key decisions issued by the Canada Labour Relations Board between April 1 and December 31, 1998.

Ledcor Industries et al.

The units for which the applicant trade unions sought to solicit union membership were substantially different than the voluntarily recognized bargaining unit — the application for certification that would follow would therefore be timely

The decision in *Ledcor Industries et al.*¹ dealt with an application filed pursuant to section 109 of the Canada Labour Code by seven unions for an order granting their authorized representatives access to employees on the employer's site. The applicants sought to displace the voluntarily recognized bargaining agent.

The parties to the voluntarily recognized agreement opposed the application for access on the basis that it did not meet the requirements of the Code and that access to the site would be academic at this stage as an application for certification would be untimely under section 24(2)(d). The applicants argued that the collective agreement did not create a bar to application for certification as it was never properly ratified by the employees. They also questioned the validity of the collective agreement on the basis that the unit sought does not conform with the standard construction unit recognized in the construction industry.

The Code does not require that the voluntarily recognized bargaining unit be appropriate. The Board will uphold the validity of and give effect to

voluntary collective agreements, even where it questions the appropriateness of the unit referred to therein.

The application was granted. The Board determined that the units for which the applicant trade unions sought to solicit union membership were substantially different than the voluntarily recognized bargaining unit. Therefore, the voluntarily recognized collective agreement entered into by the parties would not act as a bar to an application for certification that the applicants might file. The Board also recognized that the description of the units would reflect its policy to recognize craft units as appropriate in the construction industry. It ordered that the applicant trade unions be entitled to access the construction site under the terms and conditions agreed to by the parties.

Frank Stolp

The duty of fair representation commences as soon as there is a prospect of discipline or an employee's job interest is at stake, particularly in sexual harassment cases given the seriousness of these matters

The complainant in *Frank Stolp*² filed a section 37 complaint against his union for refusing to refer his dismissal grievance to arbitration. He had been dismissed after the investigation of a complaint that he had sexually harassed a co-worker. The union had decided, in light of the complainant's disciplinary record, that his chances of success at arbitration would be minimal. Therefore, a monetary settlement had been negotiated since the option of reducing the dismissal to a suspension was "not on the table" according to the employer.

The Board held that the duty of fair representation commences as soon as

there is a prospect of discipline or an employee's job interest is at stake. The union, once aware of the situation, must expend its efforts on behalf of its jeopardized members in keeping with its obligations under section 37. This is particularly so in sexual harassment cases given the seriousness of these matters. Considering the competing interests involved, the Board found that the union had done what it could for the complainant during the investigation stage of the sexual harassment complaint.

The complaint was allowed. According to the Board, the union had breached section 37 when it failed to: independently investigate the sexual harassment complaint; examine the complainant's disciplinary record in detail; canvass his record with him to ensure that the employer's account of the same was accurate; and finally, to properly consider the application of a provision of the collective agreement that could have been critical to the outcome of the complainant's grievance.

Given that the complainant had accepted the \$60,000 cheque, cashed it and utilised the funds, further representations were needed from the parties on the issue of appropriate remedy. Therefore, pursuant to section 20 of the Code, the Board retained jurisdiction to order a remedy in this matter.

In *Frank Stolp*,³ the Board dealt with the matter of remedy. It ordered among other things that Mr. Stolp's grievance be referred to arbitration, that the union pay all reasonable legal fees with respect to the arbitration and that the complainant post security for the repayment of the \$60,000 plus interest.

Purolator Courier Ltd.

Release signed by complainant ineffective to cover recourses under Part I of the Code

In *Purolator Courier Ltd.*,⁴ the union filed a complaint alleging that the employer had contravened section 94(3)(a)(i) of the Code by terminating the employment of Mr. Arnold Sookoo.

The Board found that the employer did not discharge its burden of proof and had breached the Code by terminating Mr. Sookoo because of his union activities. The overall coincidence of circumstances convinced the Board that anti-union animus was the determining factor in the employer's decision. The complainant's alleged "negative attitude" was found to be a mere pretext and explanation after the fact.

As to the release signed by Mr. Sookoo, the Board found that it was ineffective to cover recourses under Part I of the Code and that in the circumstances did not constitute an informed consent to the release of such rights. The text of the release was broad and ambiguous. Moreover, when a complaint is filed alleging that the terms and conditions of employment of an employee were amended because of the legitimate exercise of rights confirmed by the Code, the Board has the statutory obligation to hear and determine the complaint. Consequently, the Board did not deal with the employer's contention that a validly signed release necessarily constituted a waiver of any remedy to which an individual might be entitled.

The Board ordered the reinstatement of the complainant and payment of compensation for lost wages and benefits equivalent to that which the complainant earned between the date

of his termination and the date of his reinstatement, less any amounts he may have earned elsewhere and less the amount of the lump-sum payment he received in return for signing the release.

Brian L. Eamor

A "quantum" hearing was convened in order to quantify the reasonable fees and expenses flowing from Board's earlier order

The decision in *Brian L. Eamor*⁵ dealt with the appropriate compensation to be awarded to the complainant following the Board's conclusion that the union had breached section 37 of the Code. A "quantum" hearing was convened in order to quantify the reasonable fees and expenses flowing from Board's earlier order. The purpose of a Board order in this type of case is to restore the complainant to the position he would have been, had no violation of the Code occurred. The critical consideration is whether or not the remedy requested of the Board, as it relates to each of the claims made, is "rationally connected or related to the breach and its consequences."

The Board determined that the union had breached section 37 of the Code with respect to the manner in which it represented the complainant in regard to his dismissal. It ordered that the union pay all reasonable legal fees and expenses related to the hearing before the Board. Furthermore, Mr. Eamor was entitled to the payment of all reasonable legal fees and expenses related to the prosecution of his grievance and the arbitration hearing, which included his expenses and costs of attending all the grievance hearings.

The union argued that the Board could not make an order for the fees and expenses incurred for applications for reconsideration before the Board or an application for judicial review before

the Federal Court of Appeal. It argued that since those bodies had not made an order for costs the Board was now functus. The Board ordered that the union pay all reasonable legal fees and expenses related to the applications for reconsideration as well as the application for judicial review. The Board pointed out that to characterize its original order as relating only to "costs" as that term is traditionally understood in civil proceedings - i.e. costs awarded to the successful party - is a misnomer. In keeping both with the principles set forth the jurisprudence referred to and with the terms of the Board's original order, Mr. Eamor is to be fairly compensated for the fees and expenses incurred in rectifying the union's breach of section 37.

The Board concluded that its jurisdiction to order payment of the fees and expenses was derived both from the fact that it retained jurisdiction to do so in its original order as well as the fact that the payment of the same were rationally connected to the union's original breach of the Code. It also awarded costs for the quantum hearing. This is consistent with the policy objectives of the statute and serves to counteract the consequences of the union's breach of the Code. The Board ordered that interest on compensation ordered be calculated according to the Snively/Hallowell method. It found that the interest on the claims established and ordered to be paid were "rationally connected or related to the breach of the Code and its consequences and reasonably flow from the Board's original order."

British Columbia Maritime Employers' Association

Six separate bargaining certificates for each applicant employer on Vancouver Island

In *British Columbia Maritime Employers' Association*,⁶ six employers (stevedoring companies and general wharf operators) filed a section 18 application seeking to review and consolidate the bargaining units on Vancouver Island that are represented by three different locals of the ILWU. The employers alleged that the existing units were no longer appropriate and that the appropriate unit for Vancouver Island was a single Island-wide unit for each applicant employer. The applicants argued that there were structural problems associated with the existence and operation of three dispatch offices on Vancouver Island; namely, that the existence of three separate dispatch offices caused labour shortages and resulted in a mismatch of the supply of labour to the needs of the industry.

The respondent locals operate a separate dispatch office in their geographic area to service the work

allocated within each local's geographic jurisdiction. They submitted that a successful section 18 application would undermine the multi-employer province-wide bargaining structure that has been in place on a voluntary basis since 1972. A successful application, they claimed, would result in six separate certification orders for the companies operating on Vancouver Island. Consequently, each bargaining unit would have the right to negotiate a separate collective agreement and eventually a separate right to strike. The locals argued that the dispatching problems did not arise from the existing collective bargaining structure, but rather flowed from the provisions of the collective agreement regulating the dispatch system. In their view, this problem should be resolved at the bargaining table and not through a section 18 application for review of the bargaining unit structure.

The Board concluded that the bargaining unit structure on Vancouver Island was no longer appropriate based on the considerable interchange between the workforces of the locals, the parties' current situation and the operation of the longshoring industry on Vancouver Island. Before granting the application, the Board sought submissions from the parties on the way the bargaining structure should be amended and on the application of section 34 of the Code to the instant case. Because the conditions for a geographical certification appeared to be met, the Board was of the view that such a solution should be considered.

In a subsequent decision concerning the same file, the Board granted the application and determined that a single Island-wide bargaining unit was appropriate. It will issue six separate bargaining certificates for each employer once the parties decide which local will represent the unit.

Endnotes

1. *Ledcor Industries et al.* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRB no. 1225)
2. *Frank Stolp* (1998) 107 di 1; and 43 CLRBR (2d) 315 (CLRB no. 1226)
3. *Frank Stolp*, December 11, 1998 (LD 1870)
4. *Purolator Courier Ltd.* (1998), 107 di 73; and 98 CLLC 220-065 (CLRB no. 1232)
5. *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234)
6. *British Columbia Maritime Employers' Association* (1998), 108 di 9 (CLRB no. 1237)

The following tables provide details on the Board's activities, with statistics

for the period from April 1 to December 31, 1998.

Table A
Decisions Rendered From 01/04/98 to 31/12/98

Type of Case	Carried over from 1996-97	Received	Granted	Rejected	With-drawn/Settled	Total Disposed	Carried over to Jan. 99
Review	37	74	19	17	9	45	66
Determination of Questions Pursuant to Section 34(7)	2	0	0	0	1	1	1
Certification	62	102	65	8	15	88	76
Alter Terms/Conditions of Employment	0	6	2	0	2	4	2
Single Employer	21	15	2	0	6	8	28
Revocation	3	17	12	2	2	16	4
Bargaining Agent not Entitled to Represent Unit	1	1	1	0	0	1	1
Allegation of Fraud	1	0	0	0	0	0	1
Successor Rights	0	17	12	0	0	12	5
Sale of Business	12	18	5	0	3	8	22
Portion of Public Service Established as Corporation	1	5	1	1	1	3	3
Determination of Existence of Collective Agreement	8	2	0	1	5	6	4
Technological Change	0	2	0	0	1	1	1
Religious Objections	1	0	0	1	0	1	0
Unlawful Strike or Lockout	5	8	3	0	8	11	2
Unfair Labour Practice	296	213	13	58	145	216	293
Filing of Board Order in Court	0	2	2	0	0	2	0
Access to Employer's Premises	1	1	0	0	0	0	2
Safety - Complaint or Referral	21	26	1	3	19	23	24
Total	472	509	138	91	217	446	535

LEGEND

Recd	Case received
Ready	Case ready to be heard
Hear	Case heard
Disp	Case disposed of
Meet	Case discussed at meeting

Table B
Size of Bargaining Units Certified Between 01/04/98 and 31/12/98

Number of Employees	Number of Applications	% of Total Applications	Cumulative %
0/10	11	19.3	19.3
11/20	13	22.8	42.1
21/30	5	08.8	50.9
31/40	7	12.3	63.2
41/50	5	08.8	71.9
51/60	1	01.8	73.7
61/70	3	05.3	78.9
71/100	6	10.5	89.5
101/130	1	01.8	91.2
131/160	4	07.0	98.2
161/190	0	00.0	98.2
191 and over	1	01.8	100.0
Total	57	100	

Table C
Elapsed Time Statistics "Hearing" From 01/04/98 to 31/12/98

Type of Case	Days Recd-Ready	Days Ready-Hear	Days Hear-Disp.	Days Ready-Disp.	Days Recd-Disp.	Total Disposed
Review	113	100	199	300	413	2
Determination of Questions Pursuant to Section 34(7)	266	14	348	363	629	1
Certification	108	72	181	253	362	5
Alter Terms/Conditions of Employment	0	0	0	0	0	0
Single Employer	129	85	107	214	343	3
Revocation	71	76	329	407	478	1
Bargaining Agent not Entitled to Represent Unit	0	0	0	0	0	0
Successor Rights	0	0	0	0	0	0
Sale of Business	222	144	77	221	443	1
Portion of Public Service Established as Corporation	0	0	0	0	0	0
Determination of Existence of Collective Agreement	61	1	2,606	2,607	2,668	2
Technological Change	0	0	0	0	0	0
Religious Objections	46	294	6	300	346	1
Unlawful Strike or Lockout	1	2	33	36	37	3
Unfair Labour Practice	122	117	212	378	500	40
Filing of Board Order in Court	0	0	0	0	0	0
Safety - Complaint or Referral	24	160	391	579	603	4
Total Average	109	106	281	421	530	63

Table D
Elapsed Time Statistics "Non-Hearing" From 01/04/98 to 31/12/98

Type of Case	Days Recd-Ready	Days Ready-Meet.	Days Ready-Disp.	Days Recd-Disp.	Total Disposed
Review	80	10	33	111	43
Determination of Questions Pursuant to Section 34(7)	0	0	0	0	0
Certification	70	6	38	106	83
Alter Terms/Conditions of Employment	41	6	26	67	4
Single Employer	234	12	30	264	5
Revocation	58	6	12	70	15
Bargaining Agent not Entitled to Represent Unit	173	0	3	176	1
Successor Rights	55	9	12	67	12
Sale of Business	120	18	27	148	7
Portion of Public Service Established as Corporation	34	0	40	74	3
Determination of Existence of Collective Agreement	172	48	106	277	4
Technological Change	81	0	1	82	1
Religious Objections	0	0	0	0	0
Unlawful Strike or Lockout	28	8	11	39	8
Unfair Labour Practice	128	28	77	189	175
Filing of Board Order in Court	21	50	67	88	2
Safety - Complaint or Referral	115	29	31	146	19
Total Average	101	19	53	147	382

Table E
Elapsed Time Statistics "All Cases" From 01/04/98 to 31/12/98

Type of Case	Days Recd-Disposed	Total Disposed
Review	124	45
Determination of Questions Pursuant to Section 34(7)	629	1
Certification	121	88
Alter Terms/Conditions of Employment	67	4
Single Employer	294	8
Revocation	96	16
Bargaining Agent not Entitled to Represent Unit	176	1
Successor Rights	67	12
Sale of Business	185	8
Portion of Public Service Established as Corporation	74	3
Determination of Existence of Collective Agreement	1,074	6
Technological Change	82	1
Religious Objections	346	1
Unlawful Strike or Lockout	39	11
Unfair Labour Practice	247	215
Filing of Board Order in Court	88	2
Safety - Complaint or Referral	225	23
Total Average	201	445

Tableau B Taille des unités de négociation accréditées entre 01/04/98 et 31/12/98			
Nombres d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	11	19,3	19,3
11/20	13	22,8	42,1
21/30	5	08,8	50,9
31/40	7	12,3	63,2
41/50	5	08,8	71,9
51/60	1	01,8	73,7
61/70	3	05,3	78,9
71/100	6	10,5	89,5
101/130	1	01,8	91,2
131/160	4	07,0	98,2
161/190	0	00,0	98,2
191 et plus	1	01,8	100,0
Total	57	100	

Tableau C Statistiques sur le temps écoulé - Avec audience - du 01/04/98 au 31/12/98						
Genre d'affaire	Jours Prêtes à Reçues	Jours Prêtes à Audience	Jours Prêtes à Audience	Jours Prêtes à Audience	Jours Prêtes à Audience	Affaires régliées
Révision	113	100	199	300	413	2
Déterm. de questions aux termes du par. 34(7)	266	14	348	363	629	1
Accréditation	108	72	181	253	362	5
Modif. des conditions d'emploi	0	0	0	0	0	0
Employeur unique	129	85	107	214	343	3
Revocation	71	76	329	407	478	1
Agent nég. n'ayant pas qualité pour représenter une unité	0	0	0	0	0	0
Droits de successeur	0	0	0	0	0	0
Vente d'entreprise	222	144	77	221	443	1
Elément de la fonction publique constitué en corporation	0	0	0	0	0	0
Détermination de l'existence d'une convention collective	61	1	2 606	2 607	2 668	2
Changement technologique	0	0	0	0	0	0
Objections religieuses	46	294	6	300	346	1
Grève ou lock-out illégal	1	2	33	36	37	3
Pratique déloyale de travail	122	117	212	378	500	40
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour	0	0	0	0	0	0
Sécurité - plainte ou renvoi	24	160	391	579	603	4
Moyenne	109	106	281	421	530	63

Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent des détails au sujet des activités du Conseil; les

statistiques portent sur la période du 1^{er} avril au 31 décembre 1998.

Tableau A
Décisions rendues entre 01/04/98 et 31/12/98

Genre d'affaire	Reportées de 1996-97	Reçues	Agreées	Rejetées	Rejetées/ Réglées	Total tranchées	Reportées Janv. 1999 en
Révision	37	74	19	17	9	45	66
Determ. de questions aux termes du par. 34(7)	2	0	0	0	1	1	1
Accréditation	62	102	65	8	15	88	76
Modif. des conditions d'emploi	0	6	2	0	2	4	2
Employeur unique	21	15	2	0	6	8	28
Révocation	3	17	12	2	2	16	4
Agent nég. n'ayant pas qualité pour représenter une unité	1	1	1	0	0	1	1
Allégation de fraude	1	0	0	0	0	0	1
Droits de successeur	0	17	12	0	0	12	5
Vente d'entreprise	12	18	5	0	3	8	22
Elément de la fonction publique constitué en corporation	1	5	1	1	1	3	3
Détermination de l'existence d'une convention collective	8	2	0	1	5	6	4
Changement technologique	0	2	0	0	1	1	1
Objections religieuses	1	0	0	1	0	1	0
Grève ou lock-out illégal	5	8	3	0	8	11	2
Pratique déloyale de travail	296	213	13	58	145	216	293
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour	0	2	2	0	0	2	0
Accès aux locaux de l'employeur	1	1	0	0	0	0	2
Sécurité - plainte ou renvoi	21	26	1	3	19	23	24
Total	472	509	138	91	217	446	535

LÉGENDE	
Reçues à trancher	affaires reçues
Audience	affaires prêtées à trancher par le Conseil
Réglées	affaires réglées
Réunion	affaires ayant fait l'objet de discussions lors de réunion

1. *Ledcor Industries et autres* (1998), 106 di 122; 41 CLRB (2d) 145; et 99 CLC 220-005 (CCT n° 1225)
2. *Frank Stolp* (1998) 107 di 1; et 43 CLRB (2d) 315 (CCT n° 1226)
3. *Frank Stolp*, 11 décembre 1998 (LD 1870)
4. *Puroator Courier Liée* (1998), 107 di 73; et 98 CLC 220-065 (CCT n° 1232)
5. *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCT n° 1234)
6. *British Columbia Maritime Employers' Association* (1998), 108 di 9 (CCT n° 1237)

que par une demande de révision des unités de négociation fondée sur l'article 18.

Le Conseil a conclu que la structure de négociation sur l'île de Vancouver n'était plus appropriée compte tenu des nombreux échanges de personnel entre les trois sections locales, de la situation actuelle des parties et du fonctionnement du secteur du débardage sur l'île de Vancouver. Avant de faire droit à la demande, il a demandé aux parties de lui présenter d'autres observations sur la façon dont la structure de négociation devrait être modifiée et sur l'application de l'article 34 du Code en l'espèce. Étant donné que les conditions pour une accréditation géographique semblaient avoir été remplies, le Conseil était d'avis qu'une telle accréditation devrait être envisagée.

Dans une décision subséquente concernant le même dossier, le Conseil a fait droit à la demande et a déterminé qu'une seule unité regroupant tous les employés de l'île de Vancouver était habile à négocier. Le Conseil délivrera six certificats de négociation distincts pour chaque employeur une fois que les parties auront décidé quelle section locale représentera l'unité de négociation.

soutenu que l'existence de trois bureaux de répartition sur l'île de Vancouver posait des problèmes structurels; plus particulièrement, l'existence de ces trois bureaux a donc empêché d'assortir l'offre de main-d'œuvre aux besoins du secteur.

Les sections locales intimées ont chacune un bureau de répartition dans leur région géographique pour effectuer le travail relevant de la compétence géographique de chaque section locale. Elles ont soutenu que faire droit à la demande fondée sur l'article 18 minerait la structure de négociation multipartite, qui avait été mise en place à l'échelle provinciale sur une base volontaire en 1972. Il en résulterait six ordonnances d'accréditation distinctes pour les compagnies exploitant une entreprise sur l'île de Vancouver. Par conséquent, chaque unité de négociation aurait le droit de négocier une convention collective distincte et, en bout de ligne, les sections locales ont prétendu que les problèmes de répartition ne découlaient pas de la structure de négociation actuelle mais plutôt des dispositions de la convention collective régissant le système de répartition. À leur avis, le problème pourrait être résolu à la table de négociation plutôt

violation du Code par le syndicat. Le Conseil a ordonné que les intérêts sur l'indemnisation ordonnée soient calculés selon la méthode Shively/Hallowell. Il a conclu que les intérêts sur les montants qui avaient été établis et dont le paiement était ordonné avaient «un lien rationnel avec la violation (du Code) et ses conséquences et découleraient raisonnablement de l'ordonnance initiale du Conseil».

British Columbia Maritime Employers' Association

Six certificats de négociation distincts pour chaque employeur regroupant sur l'île de Vancouver

Dans *British Columbia Maritime Employers' Association*, six employés (des compagnies de débardage et des exploitants portuaires) ont présenté une demande fondée sur l'article 18 en vue de faire réviser les unités de négociation sur l'île de Vancouver qui sont représentées par trois sections locales différentes du SIDM dans le but de les regrouper. Les employeurs ont allégué que les unités actuelles n'étaient plus habiles à négocier et qu'une seule unité regroupant tous les employés de l'île pour chaque employeur requérant serait appropriée. Les requérants ont

dépenses raisonnables liées à l'instruction de son grief et à l'audience d'arbitrage, y compris les dépenses et les frais engagés pour assister à toutes les audiences relatives au grief.

Le syndicat a prétendu que le Conseil ne pouvait rendre une ordonnance relativement aux frais et dépenses engagés pour les demandes de réexamen présentées au Conseil ou pour une demande de révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale. Il a soutenu que, puisque ces organismes n'avaient pas rendu d'ordonnance quant aux dépens, le Conseil était maintenant dessaisi de l'affaire. Le Conseil a attribué les frais juridiques et dépenses raisonnables liés aux demandes de réexamen et de la demande de révision judiciaire. Le Conseil a fait remarquer qu'on faisait erreur lorsqu'on caractérisait son ordonnance initiale comme ayant trait uniquement aux «dépens» au sens où ce terme est habituellement employé en matière civile - c'est-à-dire les dépens attribués à la partie qui a gain de cause. Conformément aux principes énoncés dans la jurisprudence mentionnée, et aux termes de l'ordonnance initiale du Conseil, M. Eamorr avait le droit d'être indemnisé équitablement pour les frais et dépenses engagés en vue de corriger la violation de l'article 37 par le syndicat.

Le Conseil a conclu que son pouvoir d'ordonner le paiement des frais et dépenses découlait du fait qu'il était demeuré saisi de l'affaire dans l'ordonnance initiale de même que du fait que le paiement de ces frais et dépenses avait un lien rationnel avec la violation initiale du Code par le syndicat. Il a également attribué les dépenses liées à l'audience tenue pour fixer le montant de l'indemnité. Cela est compatible avec les objectifs visés par la loi et pare aux effets de la

constituaît nécessairement un abandon de tout redressement auquel une personne pourrait avoir droit.

Le Conseil a ordonné la réintégration de M. Sookoo et son indemnisation pour perte de salaire et d'avantages sociaux équivalant à tout salaire que le plaignant aurait touché entre la date de sa réintégration, moins tout montant qu'il aurait gagné ailleurs et moins la somme forfaitaire qu'il a reçue au moment de signer la renonciation.

Brian L. Eamorr

Une «audience tenue pour fixer le montant de l'indemnité» a eu lieu afin de quantifier les dépenses raisonnables découlant d'une ordonnance antérieure du Conseil

La décision rendue dans *Brian L. Eamorr* porte sur l'indemnisation qu'il convenait d'accorder au plaignant à la suite de la conclusion du Conseil que le syndicat avait enfreint l'article 37 du Code. Une «audience tenue pour fixer le montant de l'indemnité» a eu lieu afin de quantifier les dépenses raisonnables découlant de l'ordonnance antérieure du Conseil. Le but de l'ordonnance du Conseil est de remplacer le plaignant dans la situation dans laquelle il se serait trouvé s'il n'y avait pas eu violation du Code. La considération cruciale est de savoir si le redressement demandé au Conseil, relativement à chacun des aspects de la demande, a «un lien avec la violation et ses conséquences».

Le Conseil a conclu que le syndicat avait violé l'article 37 du Code en ce qui concernait la façon dont il avait représenté le plaignant ayant trait à son congédiement. Il a ordonné que le syndicat paie tous les frais juridiques et dépenses raisonnables liés à l'audience devant le Conseil. De plus, l'intégral des frais juridiques et

M. Stolp soit renvoyé à l'arbitrage, que le syndicat paie les frais juridiques raisonnables reliés à l'arbitrage et que le plaignant verse un cautionnement pour le remboursement du 60 000 \$ et intérêts.

Purulor Courrier Lité

Renonciation signée par le plaignant — inefficace eu égard au recours prévu à la Partie I du Code

Dans *Purulor Courrier Lité*, le syndicat a déposé une plainte alléguant que l'employeur avait enfreint le sous-alinéa 94(3)a(i) du Code en mettant fin à l'emploi de M. Arnold Sookoo.

Le Conseil a conclu que l'employeur ne s'était pas acquitté du fardeau de la preuve qui lui incombat et avait violé le Code en mettant fin à l'emploi de M. Sookoo en raison des activités syndicales de ce dernier. Compte tenu de toutes les coïncidences, le Conseil était convaincu que c'était parce que l'employeur était animé d'un sentiment antisyndical qu'il avait décidé de congédier le plaignant. La prétendue «attitude négative» du plaignant n'était en réalité qu'un prétexte et une explication fournis après coup.

En ce qui a trait à la renonciation signée par M. Sookoo, le Conseil a empêcher les recours en vertu de la Partie I du Code et que, dans les circonstances, elle ne tenait pas d'un consentement éclairé à la renonciation de ses droits. Le texte de la renonciation était vague et ambigu. De plus, lorsqu'une plainte est déposée d'un employé ont été modifiées en raison de l'exercice légitime des droits confirmés par le Code, le Conseil est tenu aux termes de la loi d'inscrire la plainte. Par conséquent, le Conseil ne s'est pas penché sur la prétention de l'employeur selon laquelle une renonciation valablement signée

minimes. Par conséquent, les parties ont négocié un règlement financier, étant donné qu'il n'était pas question de transformer le congédiement en suspension, selon l'employeur.

Le Conseil a jugé que le devoir de représentation juste existe dès que surgit la possibilité de discipline ou de perte d'emploi. Une fois qu'il est au courant de la situation, le syndicat doit faire des efforts au nom de ses membres menacés, en conformité avec l'article 37. Cela vaut particulièrement dans les cas de harcèlement sexuel en raison de la gravité de ces affaires. Compte tenu des intérêts divergents en cause, le Conseil a conclu que le syndicat avait fait ce qu'il pouvait pour le plaignant au cours de l'enquête sur la plainte de harcèlement sexuel.

La plainte a été accueillie. Selon le Conseil, le syndicat avait enfreint l'article 37 en ne menant pas une enquête indépendante à la suite de la plainte de harcèlement sexuel, en n'examinant pas en détail le dossier disciplinaire du plaignant, en ne discutant pas avec lui pour vérifier la description dont en faisait l'employeur, et en ne considérant pas convenablement l'application d'une disposition de la convention collective qui aurait pu influencer sur l'issue de la plainte du plaignant.

Étant donné que le plaignant avait accepté et encaissé le chèque de 60 000 \$ et qu'il avait utilisé l'argent, les parties devaient présenter d'autres observations sur la question du redressement qui s'impose. Par conséquent, conformément à l'article 20 du Code, le Conseil s'est réservé le droit d'ordonner un redressement dans la présente affaire. Dans *Frank Shop*, le Conseil a traité de la question du redressement. Il a ordonné entre autres que le grief de

Le Code n'exige pas que l'unité de négociation reconnue volontairement soit habile à négocier. Le Conseil maintiendra la validité des conventions collectives conclues volontairement et appliquera celles-ci même lorsqu'il s'interroge sur l'habileté à négocier de l'unité en question.

La demande a été accueillie. Le Conseil a jugé que les unités auprès desquelles les syndicats requérants voulaient mener une campagne de recrutement étaient sensiblement différentes de l'unité de négociation reconnue volontairement. Par conséquent, la convention collective conclue volontairement par les parties ne pouvait pas faire obstacle à la demande d'accréditation que les requérants pourraient présenter. Le Conseil a également reconnu que la description des unités refléterait la politique du Conseil de reconnaître les unités de métier comme étant habiles à négocier dans le secteur de la construction. Il a ordonné que les syndicats requérants aient accès au chantier de construction suivant les modalités convenues par les parties.

Frank Shop

Le devoir de représentation juste existe dès que surgit la possibilité de discipline ou de perte d'emploi, particulièrement dans les cas de harcèlement sexuel en raison de la gravité de ces affaires

Le plaignant dans *Frank Shop* a déposé une plainte en vertu de l'article 37, par suite du refus de son syndicat de renvoyer à l'arbitrage un grief concernant son congédiement. Il avait été congédié à la suite d'une enquête liée à une plainte de harcèlement sexuel portée contre lui par une collègue. Le syndicat avait décidé, comme tenu du dossier disciplinaire du plaignant, que les chances de succès à l'arbitrage étaient

Vous trouverez ci-après un résumé des décisions clés qui ont été rendues par le Conseil canadien des relations du travail du 1^{er} avril au 31 décembre 1998.

Ledcor Industries et autres

Les unités auprès desquelles les syndicats requérants voulaient mener une campagne de recrutement étaient sensiblement différentes de l'unité de négociation reconnue volontairement — la demande d'accréditation présentée subséquemment serait donc recevable

Dans *Ledcor Industries et autres*, il est question d'une demande visant à obtenir une ordonnance présentée aux termes de l'article 109 du Code canadien du travail par sept syndicats. Les requérants ont demandé que soit accordé à leurs représentants autorisés l'accès aux employés sur le chantier de l'employeur. Ils voulaient déloger l'agent négociateur reconnu volontairement.

Les parties à la convention collective conclue volontairement se sont opposées à la demande d'accès pour le motif qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences du Code et que l'accès au chantier ne serait qu'un accès théorique à ce stade-ci car la demande d'accréditation ne serait pas présentée dans les délais impartis aux termes de l'alinéa 24(2)d). Les requérants ont prétendu que la convention collective ne faisait aucunement obstacle à la demande d'accréditation puisque les employés ne l'avaient jamais ratifiée comme il se devait. Ils ont également remis en question la validité de la convention collective du fait que l'unité visée n'était pas conforme aux normes reconnues dans le secteur de la construction.

Le présent rapport constitue le dernier rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) qui a été remplacé par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) le 1^{er} janvier 1999, au moment de l'entrée en vigueur du projet de loi C-19. Étant donné que tous les dossiers des

affaires du CCRT deviennent, dès le 1^{er} janvier 1999, les affaires du CCRI, nous avons incorporé dans le présent rapport les statistiques sur le rendement du CCRT à partir du 1^{er} avril 1998 jusqu'à la date de sa dissolution le 31 décembre 1998. Nous voulions ainsi faciliter la production de

statistiques futures. Nous avons aussi incorporé les résumés des décisions clés rendues par le Conseil canadien des relations du travail pendant la période à l'étude.

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1998
(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1997)

	1998	1997
Traitements et salaires	5 472 993 \$	5 306 432 \$
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	974 000	861 000
Transports et Communications	936 309	962 607
Information	36 936	33 240
Services professionnels et spéciaux	640 294	744 028
Location	107 001	109 969
Achat de services de réparation et d'entretien	41 694	56 785
Services publics, fournitures et approvisionnements	232 178	191 447
Autres dépenses	9 384	23 726
Capital	144 773	143 281
Locaux fournis par le TPSCG	2 046 199	2 263 000
Emission des chèques par le TPSCG	11 000	11 000
Primes d'assurance versées par le SCT	362 218	332 000
Total des dépenses	11 014 979 \$	11 038 515 \$
Dépenses totales prévues par:		
Credit n° 25, Développement des ressources humaines	7 621 562 \$	7 571 515 \$
Avantages sociaux	974 000	861 000
A.M.F. ayant fourni des services sans frais	2 419 417	2 606 000

Attesté:

Approuvé:

Directeur exécutif

Président

Tableau 13 Nombre et pourcentage de jours d'audiences, par région, en 1997-1998		
Région	Nombre de jours	Pourcentage
Terre-Neuve	11	5,00
Île-du-Prince-Édouard	0	0,00
Nouvelle-Écosse	4	1,82
Nouveau-Brunswick	10	4,55
Québec	53	24,09
Ontario	74	33,64
Manitoba	14	6,36
Saskatchewan	12	5,45
Alberta	10	4,55
Colombie-Britannique	28	12,73
Territoires du Nord-Ouest	4	1,82
Yukon	0	0,00
Total	220	100,00

Tableau 14 Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire, en 1997-1998		
Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues	
Révision	10	
Accréditation géographique	0	
Nomination d'un représentant d'un employeur	2	
Accréditation	18	
Déclaration d'employeur unique	9	
Révocation	1	
Agent négociateur n'ayant pas qualité pour représenter une unité	1	
Allégation de fraude	0	
Droits de successeur	0	
Vente d'entreprise	3	
Détermination de l'existence d'une convention collective	0	
Changement technologique	0	
Première convention collective	1	
Arrêt de travail illégal	11	
Plainte de pratique déloyale de travail	66	
Autorisation d'interdire des poursuites	0	
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour	2	
Sécurité	10	
Total	134	

Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité, en 1997-1998*

Tableau 11

Secteur d'activité	Genre et nombre d'affaires										Décisions		Scrutins ordonnés en vertu de l'article				
	18	34(1)	24	35	38(2)	38(1)	45	N ^o tenu	Approuvées	Rejetées	Nombre d'employés touchés	16(1)	29(1)	29(2)	39(1)	30(3)	
Transport aérien	0	0	1	0	0	1	0	3	3	0	138	0	3	0	0	0	0
Banques	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	5	0	1	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	0	0	0	0	1	0	2	2	0	79	0	2	0	0	0	0
Grains et provendes	0	0	2	0	0	0	0	2	1	1	157	0	2	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	80	0	0	0	1	0	0
Transport routier	0	0	6	0	0	0	0	8	6	3	328	0	4	0	3	1	0
Chemins de fer	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	549	1	0	0	0	0	0
Navigation et expéditions par eau	1	0	0	0	0	0	4	4	6	0	687	0	4	0	0	0	0
Total	3	0	0	0	0	1	4	22	21	4	2.023	1	16	4	1	0	0

* Ne comprennent pas les scrutins dans les affaires qui n'avaient pas été tranchées à la fin de l'exercice

Tableau 12

Taille des unités de négociation accréditées en 1997-1998

Nombre d'employés	Nombre de demandes	% de toutes les demandes	% Cumulatif
0/10	28	26,4	26,4
11/20	21	19,8	46,2
21/30	19	17,9	64,2
31/40	11	10,4	74,5
41/50	5	4,7	79,2
51/60	4	3,8	83,0
61/70	2	1,9	84,9
71/100	12	11,3	96,2
101/130	2	1,9	98,1
131/160	2	1,9	100,0
161/190	0	0,0	100,0
191 et plus	0	0,0	100,0
Total	106	100,0	

Nombre total d'employés visés: 3 472
 Taille médiane des unités: 24 employés
 Employés nouvellement syndiqués: 3 191
 Employés déjà syndiqués: 281

Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité en 1997-1998*												
Article du Code												
Secteur d'activité	24	37	50a)	50b)	69	94	95	96	110	TOTAL		
Transport aérien	1	22	0	2	0	8	1	3	0	37		
Banques	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3		
Radiodiffusion et télévision	1	2	2	3	0	10	2	10	0	30		
Sociétés d'État	0	32	1	1	0	1	0	0	0	35		
Communications	0	11	0	1	0	12	1	0	0	25		
Grains et provenandes	0	1	0	0	0	4	0	2	0	7		
Débardage	0	5	0	0	13	3	1	3	0	25		
Nord du Canada	1	1	1	0	1	8	1	6	0	19		
Énergie nucléaire	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1		
Transport routier	11	37	2	2	0	38	1	23	0	114		
Chemins de fer	0	45	1	1	0	13	1	0	0	61		
Navigation	4	11	0	0	1	2	1	1	0	20		
Divers	3	2	1	0	0	12	0	3	0	21		
Total	22	170	8	10	15	111	10	52	0	398		

* Nombre de présumées violations des divers articles du Code alléguées dans les plaintes reçues.

Tableau 10 Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité, en 1997-1998												
Secteur d'activité	Recues	Agréées	Rejetées	Retirées / Régées	Total tranchées	En instance	Nombre d'affaires entendues					
Transport aérien	3	2	0	0	0	2	1					
Banques	0	0	0	0	0	0	0					
Radiodiffusion et télévision	0	0	0	0	0	0	0					
Sociétés d'État	3	2	1	0	0	3	0					
Communications	3	1	0	0	2	3	0					
Grains et provenandes	0	0	0	0	0	0	0					
Débardage	2	0	0	2	3	0	0					
Nord du Canada	1	0	0	1	1	1	0					
Énergie nucléaire	0	0	0	0	0	0	0					
Transport routier	2	1	0	0	1	2	0					
Chemins de fer	3	0	0	2	2	1	1					
Navigation	0	1	0	1	2	0	0					
Divers	0	0	0	0	0	0	0					
Total	17	7	2	8	17	5	11					

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs, par secteur d'activité, en 1997-1998*							
Tableau 7							
Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/ Régulées	Total tranchées	En instance	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	13	1	0	12	13	13	1
Banques	0	0	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	13	0	5	7	12	11	5
Sociétés d'État	3	0	0	4	10	1	6
Communications	12	0	1	9	10	5	0
Grains et produits	5	0	0	5	5	4	2
Débardage	4	0	1	0	1	6	1
Nord du Canada	9	1	0	4	5	8	2
Énergie nucléaire	0	0	0	0	0	2	0
Transport routier	43	2	1	41	44	29	9
Chemins de fer	19	0	2	7	9	12	7
Navigation	3	0	0	4	4	1	0
Divers	14	0	0	8	8	11	7
Total	138	4	10	101	115	106	40

* Nombre d'affaires

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats, par secteur d'activité, en 1997-1998*							
Tableau 8							
Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retirées/ Régulées	Total tranchées	En instance	Nombre d'affaires entendues
Transport aérien	25	3	8	15	26	25	4
Banques	1	0	0	0	0	1	0
Radiodiffusion et télévision	6	0	1	3	4	6	2
Sociétés d'État	35	4	14	16	34	52	8
Communications	14	1	6	4	11	10	3
Grains et produits	1	0	1	1	2	1	1
Débardage	18	3	2	9	14	16	3
Nord du Canada	4	0	0	1	1	4	1
Énergie nucléaire	1	0	0	0	0	4	1
Transport routier	40	1	13	14	28	36	2
Chemins de fer	48	0	36	19	55	40	6
Navigation	13	1	1	5	7	7	1
Divers	2	0	0	0	0	2	0
Total	208	13	82	87	182	204	32

*Nombre d'affaires

Secteur d'activité	Reçues	Aggravées	Rejetées	Retenues	Total transmises	En instance	Nombre d'affaires entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	38	28	1	4	33	14	1	1
Banques	2	2	0	0	2	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	9	2	0	0	2	7	0	0
Sociétés d'Etat	2	4	0	0	0	2	3	0
Communications	1	4	0	0	4	5	0	0
Grains et provenances	2	2	1	0	3	0	1	2
Débardage	5	6	1	1	8	2	0	0
Nord du Canada	11	7	0	2	9	1	0	0
Energie nucléaire	0	0	0	0	0	1	0	0
Transport routier	52	35	5	8	48	22	5	7
Chemins de fer	1	1	0	0	1	0	0	0
Navigation	11	9	3	2	14	2	6	0
Divers	17	14	0	3	17	5	1	0
Total	151	110	11	20	141	62	17	11

* Plaintes de pratique déloyale de travail

** Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité, en 1997-1998												
Tableau 5												
Rév.	Accr.	Empl.	Réroc.	Droits de succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total		
Transport aérien	7	33	1	2	11	2	36	1	8	102	5	34
Banques	2	2	0	1	0	0	0	0	0	48	1	39
Radio/télévision et diffusion	2	2	0	2	3	0	16	0	0	34	0	48
Sociétés d'État	8	0	0	0	0	3	35	1	1	48	1	39
Communications	7	4	0	1	0	3	17	1	2	39	2	16
Grains et provençes	4	3	0	0	0	0	7	0	2	16	2	32
Débarçage	5	8	0	0	0	3	12	2	0	32	2	21
Nord du Canada	6	9	0	0	0	5	5	0	0	21	0	1
Energie nucléaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	167
Transport routier	22	48	3	12	7	1	70	2	2	167	2	83
Chemins de fer	8	1	2	0	0	2	61	8	0	83	0	41
Navigaton	3	14	2	0	6	2	8	1	4	41	4	31
Divers	6	17	0	0	0	0	7	1	0	31	0	620
Total	87	141	8	19	14	17	274	17	22	620	22	

Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées en 1997-1998							
Tableau 3							
Genre d'affaire	Reportées de 1996-97	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Régles	Total tranchées	Reportées en 1998-99
Révision	40	85	39	37	11	87	38
Accréditation	52	151	110	11	20	141	62
Déclaration d'employeur	16	13	5	0	3	8	21
unique	13	14	11	6	2	19	5
Révocation	10	14	14	0	0	14	0
Droits de successeur	3	11	14	0	0	14	0
Vente d'entreprise	18	15	14	0	7	21	12
Elément de la fonction							
publique constitué en							
corporation	5	2	6	0	0	6	1
Changement technologique	2	0	0	2	0	2	0
Grève ou lock-out illégal	5	17	7	2	8	17	5
Pratique déloyale de travail	252	316	9	88	177	274	294
Sécurité	18	20	1	6	10	17	21
Divers	18	14	12	3	5	20	12
Total	439	658	228	155	243	626	471

Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité, en 1997-1998											
Tableau 4											
	Rév.	Accr.	Empl. unique	Révoc.	Droits de Succ.	Vente d'entr.	Grève/ Lock-out	P.D.T.*	Sécurité**	Divers	Total
Transport aérien	9	38	3	3	11	4	3	33	1	3	108
Banques	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	6
Radiodiffusion et télévision	10	9	2	0	0	3	0	19	0	2	45
Sociétés d'Etat	6	2	0	0	0	0	3	35	1	1	48
Communications	9	1	1	1	0	4	3	23	0	1	44
Grains et provendes	6	2	1	0	0	0	0	5	1	0	15
Débardage	1	5	0	0	0	0	2	20	1	0	29
Nord du Canada	6	11	0	0	0	1	1	12	0	1	32
Energie nucléaire	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Transport routier	20	52	3	9	0	2	3	76	7	2	173
Chemins de fer	9	1	1	0	0	0	3	60	8	1	83
Navigation	1	11	1	1	0	1	0	15	1	0	31
Divers	5	17	0	0	0	0	0	16	0	0	38
Total	85	151	13	14	11	15	17	316	20	11	653

*
**
Plaintes de pratique déloyale de travail
Plaintes et renvois fondés sur la Partie II du Code

Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région, en 1997-1998							
Tableau 2							
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	7	20	5	13	13	29	87
Accréditation	28	32	2	27	19	33	141
Déclaration d'employeur unique	0	5	0	1	0	2	8
Révocation	3	3	1	7	2	3	19
Droits de successeur	0	4	10	0	0	0	14
Vente d'entreprise	0	8	0	9	1	3	21
Élément de la fonction publique constitué en corporation	0	0	2	2	0	2	6
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	0	1	0	2	0	0	3
Changement technologique	0	2	0	0	0	0	2
Grève ou lock-out illégal	3	5	2	3	1	3	17
Pratique déloyale de travail	15	75	9	86	38	51	274
Sécurité	0	3	1	5	2	6	17
Divers	4	6	1	1	0	3	15
Total	60	164	33	156	76	135	624

Demandes reçues, par genre d'affaire et par région, en 1997-1998							
Tableau 1							
	Atlantique	Québec	Capitale nationale	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	4	19	4	17	16	25	85
Accréditation	30	31	9	22	18	41	151
Déclaration d'employeur unique	1	4	1	1	4	2	13
Révocation	2	1	1	5	2	3	14
Droits de successeur	0	1	10	0	0	0	11
Vente d'entreprise	1	6	2	3	1	2	15
Élément de la fonction publique constitué en corporation	0	0	0	1	0	1	2
Détermination de l'existence d'une convention collective/employés visés	0	1	0	1	0	1	3
Grève ou lock-out illégal	2	5	3	2	1	4	17
Pratique déloyale de travail	23	87	22	84	34	66	316
Sécurité	2	4	1	6	4	3	20
Divers	4	2	1	2	0	2	11
Total	69	161	54	144	80	150	658

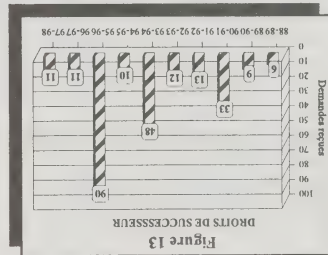
Les tableaux figurant aux pages qui suivent contiennent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil. Les données aux statistiques. Les données des chiffres qui figuraient dans les rapports annuels antérieurs en raison des ajustements apportés aux statistiques. Les statistiques correspondent à l'année financière qui commence le 1^{er} avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Tableau 1	Demandes reçues, par genre d'affaire et par région
Tableau 2	Demandes tranchées, par genre d'affaire et par région
Tableau 3	Bilan des affaires reportées, reçues et tranchées
Tableau 4	Genre d'affaires reçues, par secteur d'activité
Tableau 5	Genre d'affaires tranchées, par secteur d'activité
Tableau 6	Demandes d'accréditation par secteur d'activité
Tableau 7	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs, par secteur d'activité
Tableau 8	Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des par secteur d'activité
Tableau 9	Présumées violations par article du Code et par secteur d'activité
Tableau 10	Demandes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées, par secteur d'activité
Tableau 11	Scrutins tenus dans le cas des demandes tranchées, par secteur d'activité
Tableau 12	Taille des unités de négociation accréditées
Tableau 13	Nombre et pourcentage de jours d'audiences, par région
Tableau 14	Nombre d'affaires entendues, par genre d'affaire

Des 9 renvois dont le Conseil a été saisi 4 émanaient du secuteur des chemins de fer, 3 du secateur du camionnage, 1 d'une société d'Etat et 1 autre d'une entreprise de débardage. Le Conseil a tranché 11 renvois au cours de l'année; dans 4 cas, il a confirmé la décision des agents de sécurité, ce qui a entraîné le rejet des renvois, et 7 renvois ont été retirés.

Droits de successeur

Le Code prévoit le transfert des droits de négociation d'un syndicat à un autre dans les cas de fusion de syndicats ou de transfert de compétence entre eux, d'une façon qui rappelle beaucoup les dispositions du Code sur les ventes d'entreprises. Ainsi, le syndicat successeur pourrait en vertu du Code être subrogé dans les droits de négociation de son prédécesseur et être assujéti à la convention collective en vigueur.



Le Conseil n'a reçu que 11 demandes en 1997-1998 dont 10 concernaient des compagnies aériennes et 1, des opérations aéroportuaires. Les 14 demandes visant les droits de successeur tranchées par le Conseil en 1997-1998 ont toutes été accueillies.

du Conseil.

Un total de 32 demandes d'accréditation ont été présentées de 1990-1991 à 1996-1997. En 1997-1998, le Conseil a reçu 12 demandes d'accréditation, 13 plaintes de pratique déloyale de travail et 5 demandes de réexamen.

Premières Nations Divers

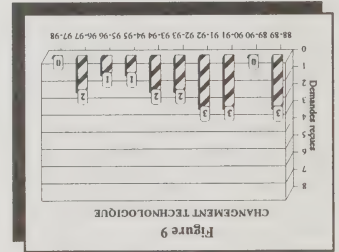
Tous les dossiers reçus									
Type de dossier	Révision	Accréd.	Révoc.	Plaintes P.D.T.	Total				
90-91	0	2	0	0	2	2	2	2	83
91-92	0	2	0	2	2	7	2	18	27
92-93	1	2	0	3	2	1	3	5	1
93-94	0	1	0	0	2	0	0	0	44
94-95	0	1	0	0	2	0	0	0	11
95-96	2	13	12	3	20	3	13	12	5
96-97	3	12	0	5	30	0	0	0	97-98
Total	5	44	1	27	83				

Figure 14

Tous les dossiers reçus

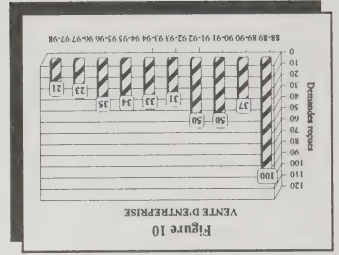
Changement technologique

Les articles 51 à 55 du Code portent sur le changement technologique dans le milieu de travail et décrivent la procédure que l'employeur doit suivre pour aviser le syndicat de l'introduction d'innovations de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des répercussions que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les membres de l'unité de négociation.



Le Conseil n'a reçu aucune demande du genre en 1997-1998. Deux demandes antérieures ont été rejetées. Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise, en totalité ou en partie, et que ses employés sont représentés par un syndicat, l'acquéreur peut être tenu d'assumer certains droits et obligations liés à la convention collective et précisés à l'article 44 du Code.

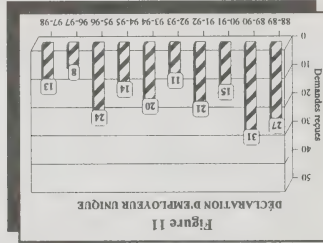
Vente d'entreprise



Au cours des 7 dernières années, le Conseil a reçu en moyenne 34 demandes par année; il en a reçu moins de la moitié de ce nombre en 1997-1998 (15). Les demandes ont émané des secteurs du transport aérien et des communications (4 chacun), du secteur de la radiodiffusion (3), du secteur du transport routier (2), ainsi que des secteurs des industries du Nord et du transport (1 chacun).

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 35 du Code, un requérant peut adresser une demande au Conseil pour que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Si le Conseil fait la déclaration unique, et que les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, autres employeurs) peuvent être liés par la convention collective en vigueur ou par les ordonnances d'accréditation rendues à cet égard.

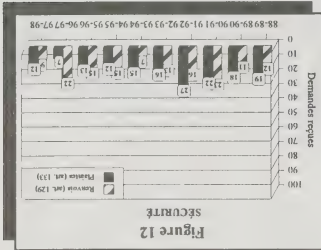


Le Conseil a reçu 13 demandes cette année comparativement à la moyenne annuelle de 16 des 7 dernières années. Les demandes ont émané des secteurs du transport aérien et du transport routier (3 chacun), des secteurs de la radiodiffusion et des communications (2 chacun), ainsi que des secteurs de la manutention du grain, des chemins de fer, du transport et de la navigation (1 chacun).

Sécurité et santé au travail

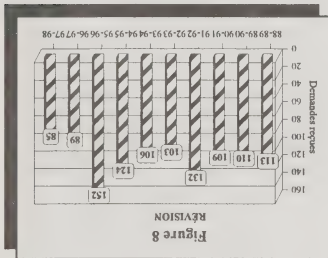
Des 8 demandes tranchées par le Conseil, 5 ont été agréées et les 3 autres ont été retirées.

La compétence du Conseil en matière de sécurité et de santé au travail est fondée sur deux articles de la Partie II du Code canadien du travail. L'article 129 permet aux employés auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.



Cette année, le Conseil a été saisi de 9 renvois de décisions d'agents de sécurité et de 12 plaintes. Une demande mettant en cause une entreprise de camionnage concernait le renvoi d'une décision et une plainte de traitement injuste.

Des plaintes reçues, 4 concernaient des compagnies de chemin de fer, 4 des entreprises de camionnage et les 4 autres une compagnie d'aviation, un exploitant d'élévateurs à grain, une entreprise de transport par autobus. Parmi les plaintes tranchées par le Conseil en 1997-1998, 1 a été agréée, 2 ont été rejetées et 3 ont été retirées.

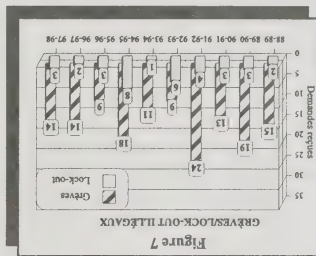


Le Conseil a reçu 85 demandes en 1997-1998, ce qui est beaucoup moins que la moyenne annuelle de 109 demandes des 7 dernières années. De ce nombre, 43 étaient des demandes de réexamen, 24 des demandes de modification d'unités, 10 des demandes de changement de nom seulement, 7 des demandes d'éclaircissement des décisions, 1 demande émanait du Conseil. Des 87 demandes tranchées par le Conseil, 39 ont été agréées, 37 ont été rejetées et 11 ont été retirées. Le taux de succès de 44,83 % est inférieur au taux habituel de 56 %. Des 41 demandes de réexamen, 6 ont été agréées (14,6%).

En vertu de l'article 18 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réexaminer, d'annuler ou de modifier une décision ou une ordonnance qu'il a rendue. Généralement, trois types de demandes peuvent être présentées en vertu de cet article : (1) les demandes visant à faire modifier la structure ou la composition d'une ou de plusieurs unités de négociation; (2) les demandes visant à faire mettre à jour l'ordonnance du Conseil; et (3) les demandes visant à faire réexaminer des décisions récentes du Conseil.

Révision

En 1997-1998, le Conseil a reçu 14 demandes de déclaration de grève illégale et 3 demandes de déclaration de lock-out illégal. Aucun secteur ne s'est démarqué, les différents secteurs ayant été touchés par 1 à 3 grèves illégales. Des 13 demandes concernant une grève tranchées par le Conseil, 7 ont été agréées, 1 a été rejetée et 5 ont été retirées ou réglées. Des 4 demandes concernant un lock-out, 1 a été rejetée et 3 ont été retirées ou réglées.

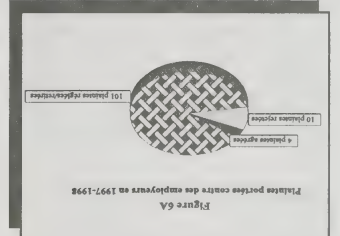
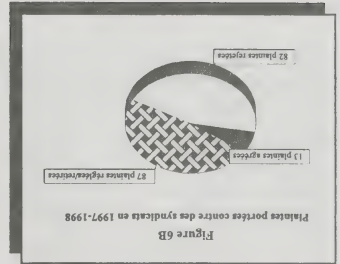


L'article 89 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement déclarer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Si un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une demande pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance d'interdiction. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la demande qu'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

Grèves et lock-out illégaux

Des 138 plaintes déposées contre des employeurs, 4 ont été agréées, 10 ont été rejetées et les autres ont été soit retirées ou réglées. Des 171 plaintes déposées contre des syndicates, 13 ont été agréées, 82 ont été rejetées et 87 ont été soit retirées ou réglées (figures 6A et 6B).

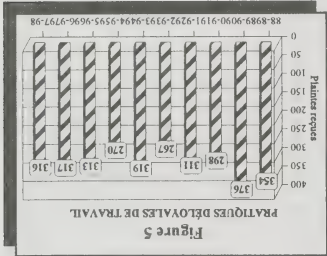
Le taux de règlement du Conseil a augmenté cette année atteignant 64,6 %, ce qui représente une augmentation de presque 10 % par rapport à la moyenne de 54,26 % des 10 dernières années. Le Conseil tient beaucoup à ce que le niveau de règlement dépasse les 50 % en tant qu'à cet égard tiennent au fait que, depuis plus de 25 ans, il s'efforce d'offrir à sa clientèle d'autres modes de règlement des différends; le Conseil est d'ailleurs l'un des premiers conseils des relations du travail à le faire au Canada. Les parties qui arrivent à régler leurs différends sont celles qui ont décidé de résoudre elles-mêmes leurs problèmes de relations du travail, avec l'assistance des agents des relations du travail du Conseil, plutôt que de recourir au processus judiciaire coûteux. Depuis 1984-1985, pas plus de 7,35 % des plaintes tranchées par le Conseil ont été agréées. Les agents des relations du travail ont une lourde responsabilité, à savoir celle d'aider les parties à régler leurs différends plutôt qu'à recourir à des audiences publiques pour faire trancher l'affaire.



Des 19 demandes tranchées par le Conseil, 11 ont été agréées, 6 ont été rejetées et 2 ont été retirées.

Pratiques déloyales de travail

Le Code canadien du travail reconnaît certains droits aux parties à la négociation collective et il leur impose aussi certaines obligations. Si quelqu'un estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, il peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et obligations sont précisés au paragraphe 24(4) ainsi qu'aux articles 37, 50, 69, 94, 95, 96 et 110 du Code. Lorsqu'une plainte est déposée en vertu de l'article 50 ou des alinéas 94(3)(g) ou 95(a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du ministre du Travail avant de l'adresser au Conseil.



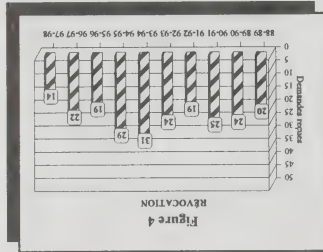
La répartition des plaintes contre les employeurs et les syndicats par secteur est demeurée sensiblement la même que l'année dernière, à l'exception des 19 plaintes contre des compagnies de chemin de fer et des 12 plaintes contre des entreprises des Premières Nations. Il y a également eu 17 plaintes de moins contre les syndicats du secteur ferroviaire, ce qui a été contrebalancé par une légère augmentation du nombre de plaintes contre les syndicats des secteurs du transport et de la navigation (8), du débardage (6) et du transport routier (5).

syndicalisation depuis quelque temps. Il y a aussi lieu de souligner l'accroissement constant de l'activité dans les entreprises des Premières Nations où le nombre de demandes d'accréditation a été aussi élevé que l'année dernière (12) et le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a augmenté (8 de plus que l'année dernière, pour un total de 13).

Des 141 demandes tranchées par le Conseil (y compris 6 demandes d'accréditation par région géographique), 110 ont été agréées (78,01 %), 20 ont été rejetées et 20 ont été retirées.

Révocation

Selon les circonstances, une demande de révocation des droits de négociation d'un syndicat peut être présentée au Conseil en vertu des paragraphes 38(1) ou 38(3), ou encore des articles 40 ou 41 du Code. Si la demande est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, déclare que le syndicat n'a plus qualité pour représenter les employés membres d'une unité de négociation.

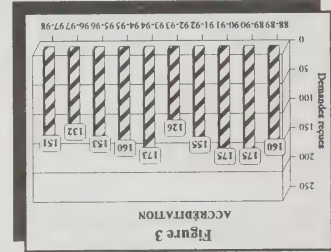


Le nombre de demandes de révocation a de nouveau chuté en 1997-1998, tombant à 14 affaires dont 5 concernaient des entreprises de messageries.

Le Code canadien du travail (Parties I et II) confère au Conseil canadien des relations du travail certains pouvoirs l'habilitant à statuer sur divers types de conflits de travail ainsi que sur divers droits. Pour qu'il soit possible d'analyser ces activités, elles sont réparties dans une perspective historique, selon le genre d'affaires régues.

Accréditation

L'article 24 du Code autorise un syndicat à présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir le droit exclusif de représenter une unité d'employés d'un employeur dans les négociations collectives, de façon à tenter d'améliorer leurs conditions de travail. Le syndicat accrédité par le Conseil devient l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée et représente ceux-ci dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

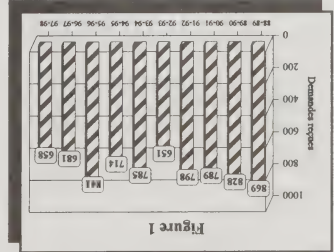


En 1997-1998, le Conseil a reçu 151 demandes d'accréditation, soit 5 de moins que la moyenne annuelle de 156 demandes des 10 dernières années, mais 19 de plus que l'année dernière. L'augmentation est en grande partie attribuable au secteur du transport aérien qui, à lui seul, a saisi le Conseil de 20 demandes d'accréditation de plus. Deux demandes ont été présentées par des employés du secteur bancaire où il n'y avait pas eu de tentative de

Demandes reçues par région		Figure 2	
Région	Nombre de demandes reçues	% du volume d'affaires	Demandes reçues par région
Atlantique	69	10,49	Total
Québec	161	24,47	
RCN	54	8,21	
Ontario	144	21,88	
Centre	80	12,16	
Pacifique	150	22,79	658
		100 %	

La répartition régionale des nouvelles affaires reçues a suivi sensiblement la tendance observée au cours des années précédentes, avec une diminution de 15 affaires (16 %) dans la région du Centre, une diminution de 23 affaires (14 %) en Ontario et une augmentation de 12 affaires (69 %) dans la région de la Capitale nationale (RCN). Cette augmentation était en grande partie attribuable aux 10 demandes concernant le statut de syndicat successeur présentées à la suite de la fusion de l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA) et de l'Association américaine aériennes (ALPA). Le nombre de demandes reçues dans la RCN cette année (54) était en fait plus conforme à sa moyenne normale, les deux années précédentes ayant connu des taux exceptionnellement bas.

Le nombre de demandes reçues en 1997-1998 (658) a continué de diminuer comme l'année dernière, ce qui représente une réduction de 12 % par rapport à la moyenne des 10 dernières années qui était de 761. Il est possible que cette réduction découle,



dans une certaine mesure, de l'incertitude causée par l'attente de l'entrée en vigueur du projet de loi C-19. Les secteurs de la radiodiffusion et du transport routier ont connu une baisse de 19 affaires chacun. Cette diminution s'est fait sentir dans le secteur de la radiodiffusion au niveau des demandes de révision et des demandes visant à obtenir les droits de successeur, tandis que dans le secteur du transport routier, moins de demandes en vue d'obtenir des déclarations de vente d'entreprise et moins de plaintes de pratique déloyale de travail ont été présentées. Le nombre de demandes d'accréditation, et leur répartition par région, correspond presque de façon identique à celui de l'année dernière, sauf dans le secteur du transport aérien où le nombre de demandes reçues est passé à 38, plus que le double des 18 de l'année précédente. D'autres renseignements sur le genre de demandes reçues selon le secteur d'activité figurent au tableau 4 à la page 27.

1. *Mohamed A. Attiah v. Canada Post Corporation et al.*, jugement prononcé à l'audience, n° A-19-97, 17 février 1998 (C.A.F.)
2. *Mohamed A. Attiah*, 10 décembre 1996 (LD 1626)
3. *Anthony O'Brian Simpson v. Canada Labour Relations Board et al.*, jugement prononcé à l'audience, n° A-817-96, 16 février 1998 (C.A.F.)
4. *Anthony Simpson*, 21 juin 1996 (LD 1545)
5. *Syndicat des employées et employés professionnels de la Banque Laurentienne du Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-812-97, 6 mars 1998 (C.A.F.)
6. *Banque Laurentienne du Canada*, 10 octobre 1997 (LD 1749)
7. *Cogeco Radio-Télévision Inc. c. Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-122-97, 27 octobre 1997 (C.A.F.)
8. Dossier du Conseil n° 555-4116
9. *Brink's Canada Limited c. General Teamsters, Local Union No. 362*, jugement prononcé à l'audience, n° A-267-96, 7 octobre 1997 (C.A.F.)
10. *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)
11. *Association canadienne des pilotes de ligne c. Brian L. Eamorr et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-467-96, 18 juin 1997 (C.A.F.)
12. *Brian L. Eamorr* (1996), 101 di 76; 39 CLRB (2d) 14; et 96 CLC 220-039 (CCRT n° 1162)
13. *Brian L. Eamorr* (1162), précitée
14. *Québec-Téléphone v. Syndicat des agents de maintenance de Québec-Téléphone* (1997), 221 N.R. 312; et 98 CLC 220-006 (C.A.F.)
15. *Québec-Téléphone* (1996), 106 di 1 (CCRT n° 1186)
16. *Québec-Téléphone*, 30 décembre 1996 (dossier du Conseil 17744)

Dans *Association canadienne des pilotes de ligne c. Brian L. Eamorr*¹¹, la requête ante a demandé à la Cour d'appel fédérale d'annuler la décision¹² du Conseil faisant droit à la plainte du plaignant.

Dans *Brian L. Eamorr*¹³, le Conseil a conclu que le syndicat avait manqué au devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du Code. Le Conseil a reconnu que le syndicat avait été en situation de conflit d'intérêts continu, contrevenant ainsi l'article 37. En guise de redressement, le Conseil a ordonné au syndicat de rembourser à M. Eamorr tous les frais juridiques et dépenses raisonnables qu'il avait dû engager pour l'audition de sa plainte devant le Conseil, l'instruction de son grief et l'audience d'arbitrage, y compris les frais et coûts découlant de sa présence à toutes les réunions tenues pendant l'instruction de son grief.

La Cour a conclu que la demande de révision judiciaire n'était pas fondée. Selon la Cour, il n'était pas irratiocnel de la part du Conseil de conclure que la violation de l'article 37 s'était poursuivie de façon continue.

Québec-Téléphone
La Cour d'appel fédérale a également rejeté les demandes de révision judiciaire¹⁴ relativement à deux décisions du Conseil concernant Québec-Téléphone.

La Cour a donc rejeté la demande de révision judiciaire.

En ce qui concerne la mesure de redressement ordonnée par le Conseil, la Cour a souligné que la même norme de révision judiciaire s'applique aux mesures de redressement et elle n'y voyait aucune raison d'y toucher. Selon la Cour, d'une part, la condamnation aux frais et dépens découlait logiquement de la violation de l'article 37 et était l'une des conséquences au sens du paragraphe 99(2). D'autre part, une allocation potentielle de dommages-intérêts, à condition que soit faite la preuve qu'elle justifie un lien causal entre la violation de la loi, n'est pas injustifiable en soi au regard du large pouvoir discrétionnaire de réparation que le Conseil tient du paragraphe 99(2). Étant donné que pareille mesure n'est pas punitive de par sa nature, qu'elle n'enfreint pas la Charte canadienne des droits et libertés et qu'elle ne va pas à l'encontre des objectifs du Code.

Dans la première décision¹⁵, le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation à l'égard d'une unité composée d'agents de maîtrise et de superviseurs de premier niveau de Québec-Téléphone. La Cour a confirmé la décision du Conseil en statuant que le Code permet d'adjoindre des gestionnaires à des subordonnés dans la mesure où tous sont reconnus comme employés et qu'il existe entre eux une communauté d'intérêts suffisante. Puisqu'il s'agissait d'une première accréditation présentée devant le Conseil, ce dernier n'était pas tenu d'appliquer sa politique de double majorité développée dans le cadre de demande de révision fondée sur l'article 18 du Code.

Quant à la deuxième décision¹⁶, le Conseil a rejeté la demande, à savoir que la décision susmentionnée soit réexaminée par le Conseil siégeant en séance plénière. Selon la Cour, le Conseil a adopté une politique ferme à l'égard de son pouvoir discrétionnaire; il était pleinement autorisé à conclure que les conditions nécessaires à son exercice n'existaient pas. En l'absence d'une allégation de faits nouveaux, ce pouvoir exceptionnel doit être exercé avec prudence et pour cause. Selon la Cour, ce pouvoir discrétionnaire doit demeurer imperméable à son intervention.

Cogeco Radio-Télévision Inc. La demande de révision judiciaire⁷ déposée par Cogeco Radio-Télévision Inc. visait l'annulation de l'ordonnance du Conseil rendue le 24 janvier 1997⁸ quant à la conclusion d'inclure les analystes-comptables dans l'unité de négociation jugée habile à négocier.

La Cour a rejeté la demande de révision judiciaire. Bien qu'elle ait trouvé la décision du Conseil fort laconique, elle n'était pas convaincue que l'inclusion d'analystes-comptables dans l'unité de négociation constituait une erreur justifiant son intervention.

Brink's Canada Ltd.

Dans *Brink's Canada Ltd. c. General Transporters, Local Union No. 362*, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de révision judiciaire présentée par l'employeur à l'encontre de la décision du Conseil rendue dans *Brink's Canada Limited*⁹.

Dans sa décision, le Conseil a fait droit à la demande d'accréditation du syndicat fondée sur l'article 24, mais traitée comme une demande de révision fondée sur l'article 18 du Code. Même s'il représentait un groupe d'employés de l'employeur, le syndicat visait à être accrédité à l'égard d'une unité d'intrants surfitante pour justifier l'élargissement de l'unité. De plus, le Conseil a jugé que l'unité était habile à négocier collectivement et qu'elle constituait un meilleur fondement pour de saines relations de travail.

La Cour d'appel fédérale a conclu que la demande de l'employeur n'établissait aucune erreur susceptible de révision judiciaire de la décision du Conseil.

sa décision. La Cour a conclu que la clause privative énoncée à l'article 22 du Code, la jurisprudence face à la déférence judiciaire et le fait que l'on ait pas démontré d'erreur manifestement déraisonnable de la décision du Conseil faisaient en sorte qu'aucune intervention de la Cour n'était souhaitable.

Banque Laurentienne du Canada

Dans *Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 c. La Banque Laurentienne du Canada*, la Cour d'appel fédérale a accueilli en partie la demande de révision judiciaire présentée par le syndicat requérant à l'encontre de la décision partiellement du Conseil rendue le 10 octobre 1997¹⁰. Dans cette décision,

le Conseil a conclu qu'un groupe d'employés appelés «conseillers financiers» étaient inclus dans l'unité de négociation représentée par le requérant. Il a également décidé de scinder l'unité créant ainsi une unité distincte pour lesdits conseillers financiers. Dans sa demande de révision judiciaire, le syndicat a reproché au Conseil d'avoir violé la règle audi alteram partem en décidant de scinder l'unité sans lui donner la chance d'être entendu sur la question.

La Cour d'appel fédérale a jugé que : «Le Conseil ne pouvait, au terme de ces audiences, décider de fragmenter cette unité de négociation sans avoir donné aux parties, en temps opportun, un avis très clair de son intention de décider cette nouvelle question de façon à ce qu'elles puissent faire les preuves et les représentations qu'elles jugeaient nécessaires à ce sujet.» Après lecture des transcriptions, la Cour en est venue à la conclusion qu'un tel avis n'avait effectivement pas été donné, malgré quelques discussions sur l'opportunité de placer les conseillers financiers dans une unité de négociation distincte.

Vous trouverez ci-après un résumé des jugements rendus par les tribunaux supérieurs pendant la période à l'étude concernant les décisions du Conseil canadien des relations du travail qui ont été portées en appel.

Société canadienne des postes
Dans *Mohamed A. Attiah c. Société canadienne des postes*¹, le requérant a demandé à la Cour d'appel fédérale d'annuler la décision du Conseil rendue le 10 décembre 1996².

Dans cette décision, le Conseil a rejeté la plainte de M. Attiah alléguant que son syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste. Rien ne démontrait que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

La Cour d'appel fédérale a déterminé qu'elle était loin d'être convaincue que le Conseil avait commis une erreur justifiant son intervention. La Cour a donc rejeté la demande de révision judiciaire présentée par le requérant.

Antony O'Brian Simpson

La Cour d'appel fédérale a refusé la demande de révision judiciaire présentée par M. Antony O'Brian Simpson³ à l'encontre de la décision du Conseil⁴ rejetant sa plainte de pratique déloyale alléguant que son syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en refusant de renvoyer divers grefes à l'arbitrage.

Selon la Cour, le requérant n'avait pas soulevé des questions de compétence, ni même que le Conseil aurait répondu aux mauvaises questions. Il s'est plutôt penché sur des conclusions de fait et de droit établies par le Conseil en rendant

1. Société Radio-Canada (1997), 104 di 34 (CCRT n° 1201)
2. VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206)
3. *Angelo Mangual* (1997), 105 di 1; et 38 CLRBR (2d) 88 (CCRT n° 1208)
4. *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209)
5. *Leibnidge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres* (1997), 105 di 68; 39 CLRBR (2d) 180; et 98 CLC 220-021 (CCRT n° 1214)
6. *Association des employeurs maritimes* (1997), 105 di 81; 40 CLRBR (2d) 10; et 98 CLC 220-028 (CCRT n° 1215)
7. *Rederiet A.P. Møller A/S* (1998), 106 di 39; et 39 CLRBR (2d) 2 (CCRT n° 1218)
8. *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220)
9. *Algoma Central Marine, une division d'Algoma Central Corporation et ULS Corporation* (1997), 104 di 74 (CCRT n° 1207)
10. *Nathalie Beaudet-Fortin* (1997), 105 di 98; 40 CLRBR (2d) 161; et 98 CLC 220-029 (CCRT n° 1216)
11. *Gary Ferguson* (1997), 105 di 56 (CCRT n° 1213)
12. *Gitksan Treaty Society, représentée par Gitksan Health Authority et Nisga'a Valley Health Board* (1997), 104 di 38; et 35 CLRBR (2d) 197 (CCRT n° 1202)
13. *Gitksan Treaty Society, représentée par Gitksan Health Authority*, 5 juillet 1996 (LD 1552); et 5 juillet 1996 (LD 1554)
14. *Société canadienne des postes* (1997), 105 di 51; et 98 CLC 220-004 (CCRT n° 1212)
15. *Uli Henssler et autres* (1997), 105 di 45; 38 CLRBR (2d) 96; et 98 CLC 220-003 (CCRT n° 1211)
16. *Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)
17. *Mike Schenbrt et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLC 220-040 (CCRT n° 1221)
18. Règlement du Conseil canadien des relations du travail, 1992

demande¹⁶ en vertu de l'article 24 et du paragraphe 47(2) afin de représenter les pompiers employés par la Ville de Saskatoon et affectés aux services d'intervention d'urgence (SIV) à l'aéroport John G. Dieffenbaker. L'AFPC tentait de représenter les pompiers par suite de la cession des SIV de l'aéroport à la Ville de Saskatoon.

Le Conseil devait déterminer s'il avait la compétence constitutionnelle pour instruire la demande et si le paragraphe 47(2) s'appliquait en l'espèce.

Appliquant les principes énoncés dans la jurisprudence, le Conseil a déterminé que la Division de l'aéroport du Service des incendies de la ville qui assure les SIV est une activité subsidiaire relevant de la compétence fédérale puisqu'elle fait

l'employeur

Demande de révocation: le Conseil applique le principe utilisé dans le contexte de demandes d'accréditation, à savoir, qu'il doit y avoir une relation d'indépendance entre le syndicat et

Mike Schembri et autres

partie intégrante de la compétence qu'exerce le Parlement sur le secteur de l'aéronautique (article 2). Le Conseil a jugé que l'article 47 du Code de négociation du Syndicat uni de fonction publique du Canada soit une entreprise fédérale avant la cession; ce qui compte c'est qu'il soit déterminé que l'acquéreur exploite une entreprise fédérale par suite de la cession. La demande d'accréditation est donc agréée.

Dans *Mike Schembri et autres*¹⁷, le Conseil a rejeté une troisième demande en vue d'obtenir la révocation des droits de négociation du Syndicat uni du transport, section locale 1587, puisque la preuve circonstancielle a révélé qu'il n'y avait pas de relation d'indépendance entre le syndicat et l'employeur. Les requérants n'ont pas réussi à prouver la nature volontaire de leur pétition et le Conseil n'a pas pu conclure qu'une majorité des employés compris dans l'unité de négociation ne voulaient plus être représentés par le syndicat.

Le Conseil a également déterminé que le fait pour les requérants de ne pas préciser la date à laquelle chaque employé avait signé la pétition, comme ils sont tenus de le faire aux termes de l'article 28 du Règlement¹⁸, n'était pas vice de forme prévu à l'article 14 du Code.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a présenté une

à un aéroport municipal.

Le Code s'applique aux relations du travail des pompiers qui sont affectés aux services d'intervention d'urgence

Ville de Saskatoon

Quant à la demande fondée sur l'article 18, le Conseil a jugé qu'elle n'était pas fondée; rien dans la preuve l'a convaincu que la communauté d'intérêts avait changé depuis l'accréditation de 1996 ni que les autres motifs invoqués justifiaient de modifier l'unité.

La demande de révocation a donc été rejetée.

Quant à la demande fondée sur l'accréditation qui s'appliquait à eux, la révocation de l'ordonnance ne pouvaient donc pas demander la révocation de l'unité distincte et constituait pas une unité distincte et affectée au service de réparation d'équipement terminal à domicile ne Conseil a conclu que les requérants et suivants du Code ne prévoyaient pas la révocation partielle. En l'espèce, le ensemble est révoquée. Les articles 38 de cause, l'ordonnance d'accréditation existante pour l'unité dans son l'accréditation et, s'ils obtiennent gain qui peut demander la révocation de majorité des employés d'un tel groupe déclaré habile à négocier. C'est la déclaration habile à négocier que le Conseil a reconnus ou, comme en l'espèce, un d'employés qui sont volontairement suivants du Code désigne un groupe négociation» figurant aux articles 38 et Selon le Conseil, le terme «unité de pas la même communauté d'intérêts.

de négociation et qu'ils ne partageaient différences de celles du reste de l'unité activités étaient complètement plus faire partie de l'unité, que leurs du Code au motif qu'ils ne désiraient l'accréditation fondée sur l'article 18 demandant une révocation partielle de Subsidiairement, les employés ont de l'unité de négociation.

qu'il prenne une décision à la lumière des propos énoncés ci-dessus.

Société canadienne des postes

Le refus concerté de la part des employés de la Société canadienne des postes de porter leur uniforme ne constitue pas une grève illégale.

Dans *Société canadienne des postes*¹⁴, le Conseil a déterminé que le refus concerté de la part des employés de la Société de porter leur uniforme ne constituait pas une grève illégale.

Le Conseil a déclaré que lorsque l'activité syndicale consiste, pour des employés, à afficher leur appui à leur agent négociateur sur leur personne ou sur leur habillement, l'employeur ne peut soutenir que cette mesure constitue une grève illégale, à moins que celle-ci ne nuise à la capacité de travailler de l'employé.

En l'espèce, l'employeur a réagi en renvoyant les employés chez eux pour qu'ils se changent et en n'attribuant des travaux extérieurs qu'à ceux qui portaient l'uniforme complet. C'est cette décision qui a causé un retard dans la livraison du courrier. Les employés ont agi ainsi dans l'unique but d'exprimer leur appui à leur syndicat et non pour diminuer ou limiter le rendement. Le Conseil a donc rejeté la demande de déclaration de grève illégale de l'employeur.

Uli Henssler et autres

Le Code canadien du travail ne permet pas la révocation partielle d'un certificat d'accréditation.

Certains employés de Rogers Cablesystems Limited (division de Vancouver) ont demandé¹⁵ au Conseil la révocation des droits de négociation de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 213, relativement à une partie

unité de négociation distincte, sauf si cette unité «n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement», la discrétion du Conseil est-elle limitée au point qu'il doive conclure à l'existence et tenir compte de facteurs particuliers ou d'éléments de preuve explicites et convaincants qu'une unité ne regroupant que des membres de profession libérale n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement? (2) Selon la réponse à la première question, comment devrait-on trancher l'affaire?

Le Conseil réuni en séance plénière a répondu à la première question dans l'affirmative. Une fois que la nature professionnelle de l'unité est établie, le paragraphe 27(3) en présuppose l'accréditation, sauf si le Conseil détermine que l'unité ainsi constituée n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement. La conclusion que l'unité n'est pas par ailleurs habile à négocier collectivement doit être explicite et reposer sur des éléments de preuve convaincants. Le Conseil ne peut refuser d'accréditer une unité professionnelle en invoquant le pouvoir discrétionnaire général dont il est normalement investi.

Selon le Conseil réuni en séance plénière donc, le paragraphe 27(3) exige que le Conseil détermine, lorsqu'une unité est à bon droit jugée professionnelle, que cette unité est habile à négocier collectivement. Le Conseil ne peut déroger à la présomption d'habileté à négocier que lorsqu'il détermine que l'unité professionnelle «ne serait pas par ailleurs habile à négocier collectivement». Puisque l'habileté à négocier d'une unité de négociation est une question de fait, le Conseil réuni en séance plénière a déterminé que cette question, en l'espèce, devait être déterminée par le ban initial. En réponse à la deuxième question donc, le Conseil réuni en séance plénière a renvoyé l'affaire au banc initial pour

celles découlant directement du monopole de représentation syndicale. L'expulsion de M^{me} Beaudet-Fortin la privait de façon absolue de sa faculté d'exercer librement son choix de continuer à être membre du syndicat accredité après la campagne de maraudage et la privait de son droit de participer aux activités syndicales et d'influer sur la façon dont l'agent négociateur accredité s'acquittait de son rôle de négocier la convention collective qui régissait ses conditions de travail.

Le Conseil a jugé que l'expulsion de la plaignante pour la seule raison qu'elle avait exercé des activités de

maraudage permises par le Code était déraisonnable et n'avait pas de rapport juste et raisonnable avec la protection des intérêts légitimes recherchés par le syndicat. Le Conseil a conclu que la règle statutaire sur laquelle se basait le syndicat pour expulser la plaignante était discriminatoire et contraire au Code car elle autorisait l'expulsion pour la seule et unique raison que la plaignante avait participé à des activités de maraudage permises par le Code. Le Conseil a annulé l'expulsion de la plaignante et a ordonné sa réintégration.

La minorité estimait que la règle statutaire autorisant l'expulsion d'un membre qui avait exercé des activités de maraudage n'était pas en soi discriminatoire. Le problème reposait plutôt sur l'application par le syndicat de ses normes de discipline en l'espèce. D'après la minorité, lorsque la mesure visait à sanctionner la conduite d'un membre qui déconlait de l'exercice des droits que le Code lui reconnaissait et qui étaient essentiels au maintien de l'équilibre prévu par le législateur pour assurer le fonctionnement cohérent et efficace du régime, il devait y avoir adéquation entre l'exercice par l'agent négociateur accredité de son pouvoir disciplinaire et les intérêts syndicaux à protéger

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Dans *Gary Ferguson*¹¹ le plaignant,

maître de poste adjoint pour la Société

canadienne des postes, a allégué que son syndicat l'avait représenté de

manière arbitraire lors d'événements

qui ont conduit à son congédiement,

notamment en ne lui fournissant pas

l'aide nécessaire et en lui

recommandant de démissionner plutôt

que de présenter un grief pour

contester son congédiement. Pour sa

part, le syndicat a maintenu que sa

recommandation était fondée sur une

enquête qui lui avait permis

d'évaluer les chances de succès et

l'arbitrage d'un grief de

congédiement.

congédiement.

Quant à la deuxième question, le Conseil a reconnu qu'un syndicat a le pouvoir d'adopter des règles de régie interne afin, notamment, de se protéger contre des activités de marradage. Cependant, le Conseil estimait que l'article 95 vise à protéger la liberté des employés à adhérer au syndicat de leur choix et à participer à ses activités licites et impose donc une limite au pouvoir syndical. Le Conseil limite au pouvoir syndical. Le Conseil estimait que, malgré la nécessité pour un syndicat de protéger ses intérêts, ce dernier ne peut ni adopter ni appliquer des règles qui ont pour effet d'altérer de manière illégale, arbitraire ou déraisonnable l'équilibre visé par l'article 95.

Le Conseil a réitéré que le Code prévoit que les employés d'une unité de négociation ont le droit, à des périodes déterminées, de tenter de changer d'agent négociateur et d'inciter d'autres employés à changer d'agent négociateur afin de remettre en question le statut de l'agent accrédité. Il s'agit là de l'exercice légitime de leur droit d'association. Selon le Conseil, les employés ne pouvaient, pour cette raison seulement, être privés de façon absolue du droit de demeurer membre de l'agent négociateur accrédité en cas d'échec de la campagne de marradage car ils étaient alors privés de l'accès aux activités du syndicat, en particulier

quel syndicat représenterait les employés des deux unités de négociation jugées habiles à négocier.

Nathalie Beaudet-Fortin

Un syndicat ne peut expulser un membre pour la seule raison que celui-ci a participé à des activités de marradage.

À l'automne 1994, Nathalie Beaudet-Fortin¹⁰ a participé à une campagne de marradage menée par l'Union des facteurs du Canada (UFC) contre l'association en place, soit le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). La plaignante était alors membre du STTP. Le Comité exécutif national du STTP (CEN) a

déposé auprès du Comité régional de discipline (CRD) une plainte alléguant que la plaignante avait violé l'article 8.01 des statuts nationaux du syndicat, soit qu'elle avait participé à des activités de marradage contre le STTP. À la suite d'une audience, le CRD a accueilli la plainte. Le CRD a décidé d'expulser la plaignante. Cette décision a été portée en appel devant le Comité national de discipline (CND). Après audience, le CND a rejeté l'appel.

Le Conseil devait répondre à deux questions. La première était celle de savoir si les instances disciplinaires du syndicat avaient violé les règles de justice naturelle au moment de traiter la plainte du CEN, contrairement aux alinéas 95f) et g) du Code. La deuxième question concernait le pouvoir disciplinaire du syndicat d'expulser de ses rangs un membre pour le seul et unique motif qu'il avait participé à des activités de marradage permises par le Code compte tenu des limitations posées par l'article 95.

D'abord, le Conseil a décidé que le CRD et le CND n'avaient pas enfreint les règles de justice naturelle. Le fait que deux membres du CRD étaient des opposants défaits lors des élections aux

devaient faire partie de la relation de négociation existante entre l'employeur et le syndicat reconnu volontairement. Lors de la détermination d'une unité habile à négocier, le Conseil n'insistera pas pour qu'une unité englobe tous les employés s'il s'agit d'une première négociation, particulièrement si la demande de l'employeur a pour effet de faire obstacle aux efforts de syndicalisation. En l'espèce, l'unité de négociation visée est habile à négocier collectivement, et le Conseil a donc fait droit à la demande d'accréditation du syndicat.

Algamma Central Marine, une division d'Algamma Central Corporation et ULS Corporation

L'acquisition de navires et des contrats qui les ont accompagnés équivalait à une vente d'entreprise au sens du Code.

Dans *Algamma Central Marine, une division d'Algamma Central Corporation et ULS Corporation*⁹, le Conseil a conclu qu'il y avait eu vente d'entreprise au sens du Code lorsque l'employeur avait acquis des navires et, par le fait même, des contrats qui avaient été conclus par le vendeur.

Contrairement à ce que soutenait l'employeur, le Conseil a jugé que ce sont plus que de simples biens meubles ou éléments d'actif qui avaient été cédés à l'acheteur. Même si les navires achetés n'étaient plus utilisés, les contrats qui accompagnaient l'achat ont contribué à une expansion globale de l'entreprise de l'acheteur. Grâce au transfert de ces contrats et des navires, l'entreprise exploitée par le vendeur était maintenant exploitée par l'acheteur aux mêmes fins commerciales.

Le Conseil a jugé qu'il y avait lieu de tenir un scrutin afin de déterminer

L'Association des employeurs maritimes (AEM) a demandé⁶ au Conseil d'exercer sa compétence aux termes du paragraphe 34(7) et de l'article 21 du Code afin de déclarer l'employeur, soit Portuaires du Québec (TPQ), responsable des sommes dues à certains débardeurs découlant de ses propres violations de la convention collective, tel qu'il est reconnu par une sentence arbitrale.

TPQ a prétendu ne pas devoir ces sommes puisque la sentence arbitrale ne lui ordonnait pas personnellement d'effectuer un tel paiement. Subsidiairement, TPQ a allégué que la demande était mal fondée en raison de l'existence d'une transaction qui aurait valeur de chose jugée et qui rendrait le représentant patronal responsable du paiement. De plus, selon TPQ, le Conseil n'avait pas compétence pour trancher la demande car une telle décision aurait pour effet de réviser le dispositif de la sentence arbitrale.

Le Conseil a déterminé qu'il ne lui appartenait pas de trancher la question de la légalité de la sentence arbitrale et que TPQ n'avait pas réussi à démontrer l'existence d'une transaction. Le Conseil a conclu qu'il avait compétence pour trancher le litige puisqu'il s'agissait d'une question portant sur l'application du régime de l'accréditation géographique de l'article 34 du Code, soit sur les pouvoirs et obligations du représentant patronal et des employeurs en matière d'interprétation et d'application de la convention collective. L'AEM avait le pouvoir d'exiger que TPQ assume les obligations découlant de ses propres violations à la convention collective. Il s'agit d'un pouvoir nécessaire dont d'assumer les responsabilités imposées

par l'article 34 du Code, en vue d'assurer le bon fonctionnement du régime des rapports collectifs dans le secteur du débarbage. Le Conseil a donc ordonné à TPQ de rembourser à l'AEM les sommes que cette dernière avait dû payer aux débardeurs à titre de représentant patronal.

Rederiet A.P. Møller A/S

Le Code s'applique aux relations de travail des équipages de navires exploités à partir de St. John's (Terre-Neuve) au soutien de l'installation extracôtière de production de pétrole Hibernia.

Le Syndicat international des marins a demandé⁷ à être accrédité à titre d'agent négociateur des employés non brevetés travaillant à bord de trois navires à partir de St. John's (Terre-Neuve), au soutien de l'installation extracôtière de production de pétrole Hibernia. Le demandeur du syndicat visait deux employeurs possibles, Rederiet A.P. Møller A/S (Møller) et Seabase Limited (Seabase). La compétence du Conseil a également été contestée au motif que les navires étaient assujettis, en matière de relations de travail, à la Newfoundland Labour Relations Act, aux termes de l'Accord atlantique Canada-Terre-Neuve et de la Loi de mise en oeuvre de l'Accord atlantique Canada-Terre-Neuve. Le Conseil a conclu que A.P. Møller qui contrôlait la relation employeur-employés était le véritable employeur. Il a conclu également qu'il avait compétence sur les relations de travail entre les équipages travaillant à bord des trois navires et leur employeur. Bien que le but premier des deux navires soit le sauvetage du personnel de la plate-forme Hibernia, l'ensemble des activités des trois navires ne peut être caractérisée que d'activités de navigation exercées principalement dans des eaux internationales sur lesquelles la compétence législative du

Parlement prime, conformément au paragraphe 91(10) de la Loi constitutionnelle de 1867. En outre, le Conseil a conclu que, pour que les dispositions de la Labour Relations Act de Terre-Neuve s'appliquent aux navires en cause, elles doivent être visées par la définition d'«ouvrage de mer». Conformément au paragraphe 152(1) de la Loi de mise en oeuvre de l'Accord atlantique Canada-Terre-Neuve, les navires de service et de ravitaillement ont été exclus de la définition d'«ouvrage de mer».

Arnone Transport Limited

Modifications apportées à une unité de négociation reconnue volontairement; négociation dans le cadre d'une demande de révision de la structure de négociation fondée sur l'article 18 comprenant au moins une unité accréditée.

Dans *Arnone Transport Limited*, le syndicat a demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur des employés affectés aux opérations terminales de l'employeur.

L'employeur a soutenu que les employés visés devaient être volontairement reconnus pour représenter ses employés affectés au service du transport et au garage de son entreprise. De façon subsidiaire, l'employeur a manifesté son désir d'avoir une seule unité de négociation regroupant tous les employés dans son entreprise.

Le Conseil peut modifier une unité de négociation reconnue volontairement et inclure des employés dans une telle relation de négociation collective seulement dans le cadre d'une demande visant à faire réviser la structure de l'unité de négociation, qui comprend au moins une unité accréditée. En l'espèce, le Conseil ne pouvait conclure que les employés affectés aux opérations terminales

contre lui de façon discriminatoire parce qu'il avait franchi les lignes de

piquetage en question.

Pour sa part, le syndicat a soutenu que la détermination des infractions en question, la procédure prévue pour interdire des poursuites et tout appel de condamnation étaient des questions qui tombaient sous le coup de ses statuts et sur lesquelles le Conseil ne devrait pas se pencher.

Le Conseil a rappelé que son rôle était limité dans les affaires de ce genre; il ne peut intervenir que dans les circonstances prévues aux alinéas 95(f) et (g) du Code. Le Conseil ne peut donc pas intervenir dans les affaires internes du syndicat; son seul pouvoir est de s'assurer que les dispositions des statuts du syndicat sont appliquées sans discrimination. En l'espèce, la mesure disciplinaire imposée au plaignant correspondait à celle imposée à tous les autres membres au Canada reconnus coupables des mêmes infractions; la peine imposée n'était pas injuste ou discriminatoire. Le Conseil a donc rejeté la plainte.

Canadian Freightways Limited

L'effet continu d'une ordonnance d'accréditation confère à un syndicat des droits de négociation qui englobent nécessairement tous les nouveaux établissements d'un employeur où les employés exercent les mêmes fonctions.

Dans *Canadian Freightways Limited*, le syndicat a présenté devant le Conseil une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 du Code. Un des employés visés par la demande a soulevé une objection préliminaire quant à l'irrecevabilité de la demande pour le non-respect des délais.

Le Conseil a conclu que, dans le cas d'une demande de déclaration d'employeur unique, le simple fait qu'un certain temps se soit écoulé ne suffit pas pour rejeter une demande bien fondée. En pareils cas, l'employeur doit démontrer qu'il a subi un préjudice grave en raison de ce délai. L'objection préliminaire a donc été rejetée puisqu'il n'y avait pas lieu d'examiner la question du préjudice grave et que le syndicat avait agi avec une diligence raisonnable, compte tenu des circonstances.

Quant au fond du litige, bien que les parties reconnaissent que les conditions énoncées à l'article 35 du Code ont été remplies, la question est de savoir s'il existe un motif lié aux relations de travail justifiant l'exercice du pouvoir discriminatoire du Conseil. Le syndicat a prétendu que la déclaration était nécessaire pour protéger l'effet continu de l'ordonnance d'accréditation. Pour sa part, l'employeur a contesté la demande au motif qu'elle constituait une tentative syndicale d'étendre ses droits de négociation à tous les terminus de l'employeur afin de s'approprier d'un groupe d'employés que le syndicat n'avait jamais représenté, et ce, sans avoir recours à la procédure d'accréditation.

Le Conseil a conclu que l'accréditation accordée au syndicat lui conférait des droits de négociation pour tous les employés de bureau travaillant aux terminus de l'employeur; l'effet continu de l'accréditation englobait nécessairement tous les nouveaux terminus de l'employeur où les mêmes fonctions étaient exécutées. Le Conseil a reconnu que les conditions préalables à une déclaration d'employeur unique étaient réunies et qu'une déclaration permettait de donner effet à l'objet et la portée de l'ordonnance d'accréditation. La demande a donc été agréée.

Leithbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres
Le Code ne confère pas à un syndicat de droits de représentation en dehors de la portée de ses certificats d'accréditation respectifs.

Dans *Leithbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd. et autres*, le Conseil a conclu que le refus des employeurs d'accorder aux présidents des sections locales un congé pour négocier avec les autres employés ne constituait pas, dans les circonstances, une violation de l'alinéa 94(1)a). Les cinq employés en question étaient visés par des certificats d'accréditation distincts.

Le Conseil a rejeté la prétention du syndicat selon laquelle l'obligation des employeurs d'accorder un congé aux employés choisis pour siéger à la table de négociation est inexcusablement liée à la prérogative du syndicat - protégée par l'article 94 - de choisir son représentant en vue des négociations collectives. Selon le Conseil, l'alinéa 94(1)a) ne confère pas de droits de représentation en dehors de la portée des certificats respectifs. Compte tenu de la structure de négociation existante, et en l'absence d'une demande de déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35, les employés n'étaient pas tenus d'accorder aux représentants syndicaux un congé pour négocier avec les autres employés. Quant à la question de savoir si les employés ont le droit de bénéficier d'un congé pour activités syndicales, le Conseil a jugé qu'elle devait être tranchée à l'arbitrage, aux termes de chaque convention collective.

Association des employeurs maritimes

Le représentant patronal a le pouvoir d'exiger qu'un employeur assume les

L'un des deux syndicats visés par la demande a réclamé la tenue d'un scrutin de représentation avant même que le Conseil ne se prononce sur le bien-fondé de la demande. Dans une décision partielle, le Conseil a jugé souhaitable et opportun d'ordonner un scrutin puisque, en raison de la situation «changéante», beaucoup d'employés risquaient de ne plus avoir la possibilité de manifester leurs désirs en matière de représentation syndicale.

Le Conseil a fait droit à la demande de révision de VIA avant même que les changements proposés par cette dernière n'aient été effectués. Selon le Conseil, une unité regroupant tous les employés serait habile à négocier collectivement. Sans toutefois définir cette unité de façon définitive, le Conseil a ordonné le dépouillement du scrutin et a demandé aux parties de lui faire parvenir le respect de toute observation additionnelle relative à la définition de l'unité de négociation. En cas de non-conformité, le Conseil a précisé qu'il donnerait une définition conforme à celle qu'il avait utilisée dans d'autres affaires portant sur le «personnel itinérant».

Angelo Mangata

Un syndicat a le droit, aux termes des dispositions de ses statuts, d'exiger de ses membres le respect de ses directives et de les faire appliquer.

Lors d'un lock-out, le plaignant a franchi les lignes de piquetage pour se rendre à son travail malgré l'interdiction du syndicat. Il en a été accusé, a été reconnu coupable et a perdu sa qualité de membre en règle.

Le plaignant a déposé auprès du Conseil une plainte de pratique déloyale contre son syndicat, alléguant que celui-ci avait enfreint l'alinéa 95g) en prenant des mesures disciplinaires

fondé des plaintes puisque cela ne servirait à aucune fin valide au point de vue des relations du travail. Cependant, le Conseil a déterminé que l'entente de négociation conjointe intervenue entre les syndicats soulevait la question importante de l'autonomie de l'agent négociateur par rapport à son choix de représentant dans les négociations, et par rapport à sa méthode de négociation. Selon le Conseil, les syndicats ne pouvaient obliger l'employeur à négocier conjointement avec eux pour chacune des unités de négociation. Cela équivaldrait à une abdication de la responsabilité individuelle de chaque syndicat de négocier avec l'employeur à l'égard de l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité. De plus, l'employeur se verrait ainsi imposer une obligation plus grande que celle que lui impose le Code, à savoir de négocier avec l'agent négociateur accrédité exclusif.

VIA Rail Canada Inc.

Le Conseil fait droit à une demande visant le regroupement de deux unités que les changements importants proposés par l'employeur n'aient été effectués.

VIA Rail Canada Inc. a présenté une demande de révision fondée sur l'article 18 afin de regrouper les unités de négociation actuellement reconnues à l'égard de son «personnel itinérant». La demande visait deux unités de négociation, chacune composée essentiellement de groupes d'employés travaillant comme mécaniciens de locomotives ainsi que chefs et agents de trains, métiers qui ont traditionnellement fait partie d'unités de négociation distinctes. Par le regroupement de ces deux unités, VIA visait la création d'une classification unique pour tout son personnel itinérant.

Société Radio-Canada
Une entente de négociation conjointe intervenue entre trois agents négociateurs constitue une abdication de la responsabilité individuelle de ces derniers à négocier relativement à leur unité de négociation respective.

Trois syndicats accrédités individuellement à titre d'agents négociateurs de trois unités de négociation distinctes ont conclu une entente de négociation conjointe selon laquelle aucun des trois syndicats ne conclurait de convention collective avec l'employeur sans le consentement des autres.

L'employeur a présenté une plainte de négociation de mauvaise foi alléguant qu'on le forçait à négocier conjointement avec trois agents négociateurs alors qu'aucune demande n'avait été présentée pour établir un regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur à l'égard des trois unités de négociation en question. L'employeur soutient également que l'entente est illégale et qu'on a cherché à l'appliquer au point de créer une impasse, contrairement à l'alinéa 50a). C'est en partie le refus de la part de l'employeur de négocier dans ces conditions qui a incité les syndicats à déposer contre ce dernier des plaintes d'ingérence (alinéa 94(1a)) et de négociation de mauvaise foi.

Des conventions collectives ayant été conclues pour chacune des trois unités avait pas lieu de statuer sur le bien-

Vous trouverez ci-après un résumé des décisions clés qui ont été rendues par le Conseil canadien des relations du travail pendant la période à l'étude.

Ottawa, Toronto, Vancouver et son bureau satellite à Winnipeg se chargent des enquêtes et de la médiation. Ils assument également un rôle consultatif et éducatif auprès du milieu des relations du travail et des parties qui font affaire avec le Conseil, en ce qui a trait au rôle, aux politiques, aux pratiques, aux procédures et à la jurisprudence du Conseil.

En outre, les Bureaux régionaux assument un certain nombre de responsabilités subsidiaires, notamment l'entretien de relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux et provinciaux en ce qui a trait aux questions d'intérêt commun ainsi que la préparation et l'envoi de certains documents d'information à l'intention du public.

b) Services juridiques

Les **Services juridiques** se composent de trois conseillers juridiques, d'une adjointe juridique et administrative, ainsi que d'une secrétaire juridique. Ils offrent aux membres du Conseil de même qu'à ses directions et services tous les conseils juridiques jugés nécessaires pour assurer la réalisation du mandat général du Conseil. Les conseillers juridiques représentent le Conseil dans la majorité des procédures de révision judiciaire.

CCRT.

Le **Secrétariat de la gestion des affaires** se charge de la prestation de tous les services liés à la gestion des affaires avant, pendant et après les audiences publiques et les réunions à huis clos du Conseil. Le personnel exerce entre autres les fonctions suivantes: l'envoi de citations à comparaître, l'enregistrement des pièces justificatives, la préparation et l'envoi d'ordonnances et de décisions ainsi que la préparation d'un certain nombre de rapports qui sont nécessaires pour gérer les affaires et suivre leur cheminement.

Cette section prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil et coordonne le travail du personnel de soutien affecté aux vice-présidents et aux membres du Conseil.

La Direction générale des Services à la clientèle comprend également les **Bureaux régionaux** du Conseil, qui s'occupent des fonctions d'enquête et de médiation du Conseil, de la prestation de services de greffier, ainsi que du traitement et de la gestion de toutes les affaires. Les agents des relations du travail des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal,

la politique et de la planification, sous la supervision du Directeur exécutif, qui est chargé de l'examen et de la mise à jour des pratiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la vérification du processus de traitement des affaires, de l'examen de la performance opérationnelle et de la coordination du processus de réglementation. L'agent examine également tous les nouveaux projets de loi déposés au Parlement afin de se tenir au fait de tous ceux qui pourraient toucher le milieu des relations du travail, le Conseil et le Code canadien du travail. Lorsqu'il y a des modifications au Code, l'agent coordonne les changements à apporter en matière de procédure pour pouvoir mettre en oeuvre ces modifications.

L'unité des **Systèmes d'information opérationnelle** s'occupe de la mise en oeuvre et de l'entretien du système automatisé de gestion des affaires et recherche documentaire, se charge de l'indexation des mots-clés figurant dans les notes liminaires des décisions du Conseil, ainsi que de la prestation de services de recherche. La gestionnaire de cette division est le coordonnateur désigné de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels et, à ce titre, se chargera de l'application de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des

Circulaires d'information: série de circulaires portant sur des questions d'actualité et découlant en termes simples les mécanismes du Conseil. À l'heure actuelle, onze circulaires sont mises à la disposition du public.

Il est également possible de se procurer un exemplaire d'une décision particulière dans les deux langues officielles, ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

Pour obtenir des renseignements concernant les publications du Conseil, il suffit de téléphoner ou d'écrire au Service des communications ou de s'y présenter en personne.

L'unité de l'Informatique est chargée de l'automatisation de toutes les fonctions liées à l'exploitation et à l'administration du Conseil. Ce service s'occupe de la planification et de la mise en oeuvre en matière d'acquisition de matériel, la formation et l'entretien, de même que le soutien technique.

L'unité de la Gestion des renseignements administratifs est responsable de la gestion globale des documents du Conseil. Inclus dans ses responsabilités

sont la conception, l'élaboration et la mise à jour du système de classification par matières du Conseil; la prestation des services de gestion des documents; l'élaboration et la mise à jour de l'inventaire des renseignements détenus par le Conseil; la sécurité des renseignements; le programme de documents essentiels; la prestation de services liés au dépôt des documents; et la prestation de services de soutien, y compris courtier, messagerie, photocopie et réception.

La fonction *Gestion et analyse du programme* est assurée par l'agent de

réalisation du mandat du Conseil. Elle est responsable de la stratégie de communication ainsi que des programmes de révision et de publication du Conseil. Ces programmes visent à promouvoir la compréhension des relations de travail dans la sphère de compétence fédérale et à fournir des renseignements à jour concernant la jurisprudence du Conseil en matière de relations de travail.

L'unité est également chargée de la production et de la distribution de tous les documents officiels, dans les deux langues officielles. Elle offre des services de révision, de traduction et de consultation linguistique et fait fonction de liaison avec les médias. En outre, elle est chargée de répondre aux demandes de renseignements généraux du public.

En outre, elle est chargée de la politique et des pratiques des *ressources humaines* dans les domaines suivants: développement organisationnel, langues officielles, équité en matière d'emploi et autres programmes et politiques en matière de ressources humaines. La responsabilité des services de dotation en personnel, de classification, de relations de travail, ainsi que de paie et avantages sociaux fournis au Conseil par Industrie Canada incombent à la Direction des Communications et des Ressources humaines.

Publications

Décisions/information («di»): publication trimestrielle et bilingue qui renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

Le rôle du Conseil canadien des relations du travail: brochure bilingue qui décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil.

Outre les membres du Conseil, le reste du personnel est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 73 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 50 à l'administration centrale à Ottawa et 23 dans les bureaux régionaux.

En plus des Services décisionnels, le Conseil se compose des secteurs suivants: Services à la clientèle et Services juridiques (voir l'organigramme à la page 6).

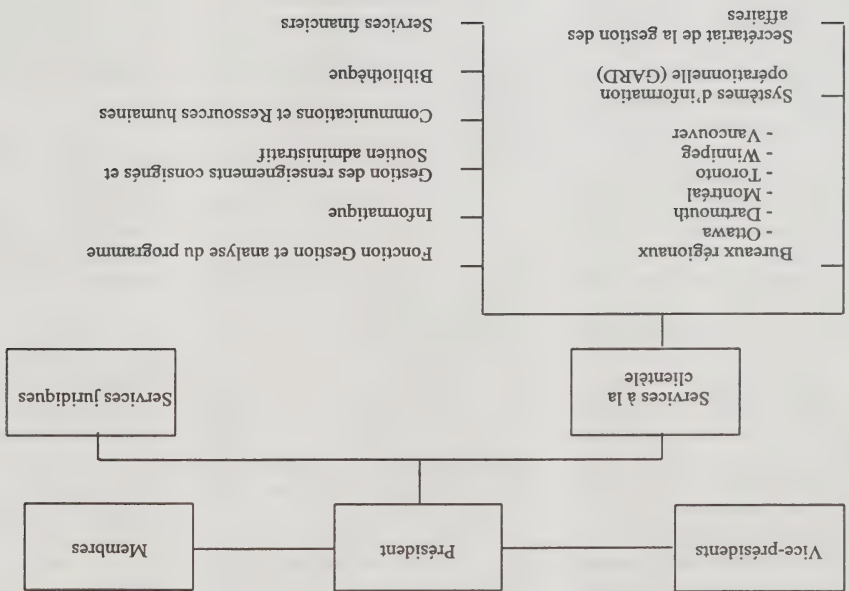
a) Services à la clientèle

La Direction générale des Services à la clientèle est chargée de tous les aspects opérations, administration et finances du Conseil. Elle se compose des unités suivantes: Services financiers, Bibliothèque, Communications et Ressources humaines, Information, Gestion des renseignements consignés et Soutien administratif, Gestion et analyse du programme, Systèmes d'information opérationnelle, Secrétaire de la gestion des affaires, ainsi que Bureaux régionaux.

L'unité des Services financiers s'occupe de la prestation de tous les services financiers essentiels notamment: comptabilité, achats et vérification financière.

La Bibliothèque à Ottawa fournit, grâce à sa collection spéciale de dossiers, d'ouvrages, de périodiques et de systèmes en direct, toute une gamme de renseignements aux membres et aux employés du Conseil. En outre, elle fait fonction d'organisme ressource dans le domaine des relations de travail auprès d'autres bibliothèques, d'étudiants, d'avocats et de chercheurs.

L'unité des Communications et des Ressources humaines joue un rôle important en ce qui a trait à la



Barreau du Québec et de l'Association
du Barreau canadien.

Membres du Conseil

Véronique L. Marleau

Véronique L. Marleau est entrée en
fonction au Conseil en mai 1993. De
1988 à 1990, elle a été conseillère

juridique du Conseil qu'elle a
représentée tant devant la Cour d'appel
fédérale que devant la Cour suprême
du Canada. Elle est retournée par la
suite à la pratique privée du droit au
sein du groupe de droit du travail et de
l'emploi du cabinet Ogilvy Renault à
Montréal.

Son expérience en droit du travail

remonte au début de sa carrière au
contentieux de la compagnie General
Motors du Canada Limitée à Sainte-
Thérèse, puis au sein de l'étude
McAllister, Blakey, Turgeon &
Hesler à Montréal.

Sarah E. FitzGerald

récréative.

M^{re} Marleau a obtenu ses baccalauréats
en droit civil (B.C.L.) et en common
law (L.L.B.) de l'Université McGill en
1985. Elle est membre du Barreau du
Québec depuis 1986. Auteur de
nombreux articles, elle a également
donné plusieurs conférences portant
principalement sur le droit du travail
et le droit administratif. De plus,
M^{re} Marleau a été très active au sein
d'organismes à vocation charitable et
responsabilité découlant du vice d'un

Avant son arrivée au Conseil, Sarah
E. FitzGerald était conseillère
juridique auprès de l'Alberta Human
Relations Board et de l'Alberta Labour
Rights Commission. Elle a pratiqué
auparavant le droit au sein de l'étude
MacLeod McManus de Calgary et, en
qualité d'adjointe juridique, elle s'est
occupée de litiges dans les domaines
de la construction et de la

produit au sein de l'étude Fenerty,
Robertson, Fraser & Haich de
Calgary.

M^{re} FitzGerald détient des diplômes de
l'Université de Guelph (B.Sc., avec
spécialisation, 1981) et de l'Université
de Western Ontario (LL.B., 1987).
Elle est devenue membre du Barreau
de l'Alberta en 1988.

Les antécédents de travail de
M^{re} FitzGerald sont diversifiés: elle a
acquis de l'expérience dans les
domaines de la construction, du
transport, de l'administration
provinciale ainsi que dans un collège
vétérinaire. Elle s'occupe activement
de bénévolat; récemment, elle a
enseigné à lire et à écrire à des
adultes.

Roza Aronovitch

Avant sa nomination au Conseil en
octobre 1995, M^{re} Aronovitch a occupé
les postes de vice-présidente,
Contentieux/Services immobiliers,
Société canadienne des ports, une
société d'État qui oeuvre dans le
secteur du transport maritime. En ces
qualités, elle s'est occupée d'affaires
litigieuses, notamment de plaintes et
de demandes adressées au CCRT, et a
donné des conseils en matière de
négociations collectives et de questions
touchant les relations de travail.
Auparavant, M^{re} Aronovitch a occupé
le poste d'avocate-conseil principale
auprès de la Banque du Canada où elle
s'est spécialisée en droit des sociétés et
en droit commercial, ainsi qu'en droit
du travail et de l'emploi.

M^{re} Aronovitch a fait ses études de
droit à l'Université d'Ottawa et a été
admise au Barreau de l'Ontario en
1985. Elle détient également une
maîtrise ès arts (enseignement) de la
Colgate University, à Hamilton, dans
l'état de New York, ainsi qu'un

baccalauréat ès arts (spécialisation en
philosophie) de l'Université McGill, à
Montréal.

M^{re} Aronovitch a été membre du
conseil exécutif d'un certain nombre
d'associations professionnelles, dont
l'Association canadienne de droit
maritime. Elle a été aussi présidente
de la section d'Ottawa de l'Association
canadienne des conseillers juridiques
d'entreprises. Depuis 1992, elle
enseigne l'art des négociations dans le
cadre du cours de formation
professionnelle de la Société du
barreau du Haut-Canada.

David Gourdeau

David Gourdeau est entré en fonction
au CCRT, le 2 octobre 1995. De 1987
jusqu'à sa nomination, M^{re} Gourdeau a
exercé le droit à Montréal au sein de
l'étude Rouleau, Gourdeau, Doss.

Diplômé en droit de l'Université Laval
en 1976, M^{re} Gourdeau a été admis au
Barreau du Québec en 1977. L'année
suivante, il devenait l'avocat-conseil
chez Doniar Inc., à Montréal. De
1979 à 1981, il a été réviseur juridique
en chef chez Ogilvy, Renault, à
Montréal, se consacrant
principalement aux valeurs mobilières
et au droit commercial. Puis, il a axé
sa carrière sur la propriété
intellectuelle, tout d'abord au sein de
l'étude Swabey, Mitchell et ensuite au
sein de l'étude Lapointe, Rosemtein,
toutes deux situées à Montréal.

Au cours des dernières années, il s'est
spécialisé surtout en droit commercial,
englobant les relations de travail et la
propriété intellectuelle. Au fil des ans,
M^{re} Gourdeau a plaidé devant des
tribunaux administratifs et devant
divers tribunaux, dont la Cour fédérale
et la Cour suprême du Canada.

baccalauréat ès sciences (psychologie) de l'Université McGill et une maîtrise avec grande distinction en orthophonie de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal. En outre, elle a fait des études de troisième cycle en audiologie à l'Université Northwestern à Chicago. M^{re} Handman a rédigé des articles traitant de questions de droit du travail. De plus, elle a été membre actif de différentes associations professionnelles et a siégé au sein de conseils d'administration de divers organismes.

Edmund Tobin

Avant sa nomination au poste de Vice-président le 31 août 1998, M^{re} Edmund Tobin était associé principal au cabinet d'avocats Leduc, Leblanc de Montréal. Ses activités se concentraient principalement dans les domaines de la gestion des ressources humaines, du travail et des relations du travail. M^{re} Tobin oeuvre depuis plus de 30 ans dans le domaine des relations du travail et sa vaste expérience sera très utile au Conseil à ses clients.

M^{re} Tobin a été membre du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre auprès du ministre québécois du Travail et secrétaire national de la Sous-section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien. En outre, il est membre de l'Association des professionnels en ressources humaines du Québec, du

jusqu'à sa nomination au Conseil. Il a donné un cours de médiation qui est offert tous les ans dans le cadre du programme d'enseignement à la Harvard Law School, et est membre de la National Academy of Arbitrators.

Suzanne Handman

Suzanne Handman est entrée en fonction au Conseil le 1^{er} juillet 1994. Avant sa nomination, M^{re} Handman était une associée de l'étude Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés à Montréal. Elle s'est jointe à la firme Trudel, Nadeau en 1982 et, depuis, a pratiqué surtout en droit du travail et en droit administratif. Au cours de sa carrière, elle a comparu devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris le Conseil canadien des relations du travail, dans des causes de relations du travail. M^{re} Handman a entamé sa carrière d'avocate au sein de l'étude Martineau, Walker.

M^{re} Handman apporte au Conseil une expérience professionnelle variée. Avant de faire carrière en droit, elle était audiologiste et, en cette qualité, elle a occupé les postes de directrice du département d'orthophonie et d'audiologie à l'Hôpital Maisonneuve-Rosemont, de professeur en audiologie à la Faculté de médecine, à l'Université de Montréal, ainsi que de conseillère auprès des secteurs public et privé.

Titulaire d'une licence en droit civil (LL.B.) de l'Université de Montréal obtenue en 1979, M^{re} Handman a été admise au Barreau du Québec en 1980. Elle détient également un

privée, particulièrement dans le domaine des litiges, et il a plaidé devant plusieurs tribunaux, y compris la Cour suprême du Canada.

Ses principaux secteurs d'activité étaient reliés au droit privé. Son expérience du droit statutaire est variée, et il a assumé d'importantes responsabilités liées à certains dossiers en législation du travail. Il est l'auteur de nombreux articles et a donné plusieurs conférences rendant accessibles au grand public des notions de droit complexes et précises.

Richard I. Hornung

M^{re} Guilbeault a fait partie de très nombreux organismes à vocation charitable, culturelle et récréative, notamment pour les enfants défavorisés. Il a en outre enseigné comme bénévole au Collège Frontière, établissement spécialisé dans l'éducation permanente des travailleurs de camps de travail isolés du pays. Il a été très actif dans le mouvement des Caisses populaires Desjardins et dans le Kiwanis International.

Richard I. Hornung, c.r., de Regina (Saskatchewan), nous apporte une expérience très diversifiée dans le domaine des relations du travail et du droit du travail. Il est diplômé de l'Université de la Saskatchewan (il a obtenu son B.A. en 1968 et son LL.B. en 1969) ainsi que de la London School of Economics (il a obtenu une LL.M. en 1971). Il a été nommé conseiller de la Reine en 1985, et il est membre du Barreau de la Saskatchewan et du Manitoba.

M^{re} Hornung a enseigné à la Faculté de droit de l'Université de l'Alberta de 1971 à 1973. Par la suite, il a pratiqué le droit, se spécialisant en droit civil et en droit du travail. Il possède une expérience considérable à titre d'arbitre et d'un rapport sur les relations

Président
Paul Lordon
 L'Université of London (London School of Economics) (L.L.M.). Il a enseigné divers sujets, y compris le droit du travail, aux universités de l'Alberta, du Nouveau-Brunswick et d'Ottawa. Il est l'auteur principal de *Crown Law*, Toronto, Butterworths, 1991, et un ancien Président du Conseil des tribunaux administratifs canadiens.

Vice-présidents

Philippe Mornault

Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Saint Thomas, Philippe Mornault a travaillé pour la papeterie Fraser Inc., au département des relations industrielles, où il a participé à la négociation et à l'administration de plusieurs conventions collectives ainsi qu'à la supervision de la sécurité. Il a par la suite joint les rangs du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick où il a été tour à tour inspecteur de sécurité et agent proposé aux droits de la personne.

En 1974, il est retourné poursuivre des études en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et il a été admis au Conseil en mai 1991. M^e Mornault a pratiqué le droit en pratique privée et, pendant cette période, a agi comme arbitre de nombreux griefs.

Jean L. Guilleault

Jean L. Guilleault, c.r., est entré en fonction au Conseil en septembre 1992. Il a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et est membre du Barreau du Québec depuis 1964. En 1984, il a été nommé conseiller de la Reine. M^e Guilleault a exercé le droit à Montréal en pratique

Avant sa nomination au poste de Président du Conseil canadien des relations du travail le 16 mars 1998, Paul Lordon occupait le poste de Président de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, laquelle réunit les fonctions des anciens organismes suivants: la Commission des relations industrielles, la Commission des relations de travail de la GRC sur la question de la paie et des avantages sociaux à l'échelle nationale.

Auparavant, M^e Lordon a occupé le poste de Sous-ministre auprès du Premier Ministre du Nouveau-Brunswick. Pendant cette période, il a agi à titre de haut fonctionnaire du groupe Nouveau-Brunswick au sein du groupe chargé de l'élaboration de l'Accord de Charlottetown de 1992. Par la suite, il a occupé les postes de Sous-ministre des Affaires intergouvernementales et de Directeur général de la Société d'aménagement régional. En outre, M^e Lordon a travaillé au sein du ministère de la Justice du Canada pendant 16 années à divers titres, y compris celui d'Avocat général, Affaires juridiques et réforme du droit administratif, et d'Adjoint auprès du Sous-ministre.

à toutes les parties. De plus, il a des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto et Vancouver ainsi qu'un bureau satellite à Winnipeg. Ces bureaux sont dotés de directeurs et d'agents des relations du travail d'expérience qui sont chargés de faire enquête et d'assurer la médiation en ce qui a trait aux demandes et aux plaintes. Le Conseil se fie à ses agents des relations du travail pour entamer des discussions avec les parties afin de les aider à résoudre leurs différends sans qu'il ait à intervenir. Le règlement des plaintes et des litiges élimine la nécessité de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect correctif de l'approche du Conseil. En réglant des griefs et des lock-out illégaux, par exemple, les agents préviennent la fermeture illégale de services importants pour des périodes inattendues et prolongées.

Le Conseil doit posséder les compétences nécessaires pour traiter efficacement de questions de relations de travail complexes, déterminer les causes sous-jacentes des conflits et aider les parties à en arriver à une entente. Sa philosophie consiste à chercher d'abord au niveau des relations de travail des solutions aux conflits et aux questions qui opposent n'imposer l'intervention d'un tiers qu'en cas de besoin. Ses procédés sont moins formels que ceux d'un tribunal, ce qui lui permet de régler de façon économique et rapide les conflits de relations de travail.

Composition du Conseil

Voici une brève biographie des membres du Conseil canadien des relations du travail du 1^{er} avril 1997 au 31 décembre 1998.

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal autonome et quasi judiciaire chargé d'interpréter et d'appliquer la Partie I, Relations du travail, et certaines dispositions de la Partie II, Sécurité et santé au travail, du Code canadien du travail.

Le Conseil a pour mandat de contribuer au développement de relations industrielles efficaces et de les promouvoir dans toute entreprise, toute affaire ou tout travail relevant du *Parlement du Canada*. Le Parlement a énoncé dans le Préambule du Code canadien du travail la philosophie qui sous-tend le mandat et le rôle du Conseil.

«Attendu qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations du travail sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès, ...»

Loi habilitante et champ de compétence

compétence

compétence.

Le Conseil a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises et travaux qui relèvent de la compétence législative du Parlement du Canada.

La Partie I du Code canadien du travail s'applique à environ 700 000 employés dans tout le Canada ainsi qu'à leurs employeurs. Ceux-ci appartiennent notamment aux secteurs suivants : transport ferroviaire, transport routier et transport par pipelines à l'échelle interprovinciale et internationale, expédition et services de télécommunications interprovinciales et internationales, banques et sociétés d'État. Relèvent également de la compétence du Conseil les ouvrages déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada, comme les mines d'uranium,

les centrales nucléaires, les mines et les usines de provenance, et les éleveurs à grains. Finalement, les ouvriers, entreprises ou travaux privés du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Territoire Nunavut, dont la création est imminente, relèvent de la compétence fédérale.

Pouvoirs du Conseil

Le Conseil exerce les pouvoirs statutaires prévus par la Partie I du Code canadien du travail en ce qui concerne l'acquisition, le transfert, l'exercice ou la révocation des droits de négociation collective dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale. Il mène des enquêtes, il procède à la médiation et il tranche des plaintes émanant d'employés, de syndicats et d'employeurs alléguant violation des dispositions du Code canadien du travail concernant des pratiques déloyales de travail. Le Conseil est habilité à concevoir des redressements, notamment à réintégrer et à dédommager des employés qui ont été congédiés. Il peut revoir et mettre à jour des ordonnances d'accréditation afin que les relations de négociation soient mieux adaptées aux nouvelles réalités sociales, économiques et organisationnelles, et il est habilité à rendre des ordonnances de ne pas faire en cas de grèves ou de lock-out illégaux. De plus, il est chargé de revoir aux termes de la Partie II du Code les décisions d'agents de sécurité portant sur le droit d'un employé de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Structure du Conseil

L'administration centrale du Conseil est située dans la Région de la capitale nationale, comme l'exige le Code. Afin d'assurer un accès convenable à ses services, le Conseil tient ses audiences dans des endroits accessibles

Étant donné la situation exceptionnelle dans laquelle nous nous sommes trouvés au cours de cette année financière, c'est-à-dire la promulgation du projet de loi C-19 et la création du Conseil canadien des relations industrielles, nous avons jugé bon d'inclure dans le présent rapport des renseignements sur les activités du Conseil canadien des relations industrielles pour la période de référence de travail pour la période de référence de l'année financière habituelle et pour l'année financière suivante (avril 1998 au 31 décembre 1998). Le bilan financier des activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période de 1^{er} avril 1998 au 31 décembre 1998 a figuré dans le premier rapport du Conseil canadien des relations industrielles. Cette façon de procéder nous permettra de présenter un rapport plus précis sur les activités et le rendement du Conseil canadien des relations industrielles, à compter de la date de sa création.

relations de travail de l'Ontario, vice-président du Tripartite Construction Industry Advisory Board, membre du Comité sectoriel de la construction du Centre canadien du marché du travail et de la productivité. En outre, il a fait fonction de conseiller en matière de législation ouvrière dans le secteur de la construction auprès de quelques ministres du Travail de l'Ontario; il a occupé également bon nombre de postes chargés de règlement de conflits dans cette province. En sa qualité de professeur adjoint à l'Université de Waterloo, il a donné le cours portant sur les relations de travail dans le secteur de la construction qui faisait partie du programme de maîtrise en construction.

Nous sommes encouragés par le fait que nous sommes persuadés que nous continuerons à faire des progrès à mesure que nous mettrons en œuvre notre structure nouvelle de gestion des affaires, que nous adapterons un système de mise au rôle par bloc et que nous recourrons davantage aux bancs de service afin de réduire le temps de règlement des affaires.

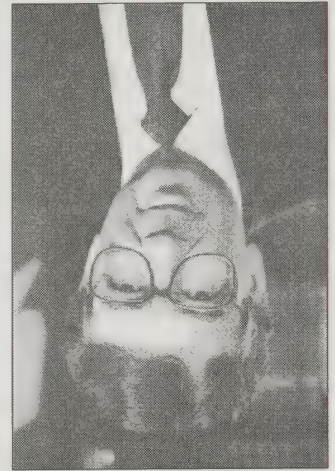
Le projet de loi C-19 a été promulgué le 1^{er} janvier 1999. Nos priorités ont été fixées dans notre plan stratégique pour l'année à venir: l'établissement de nouveaux systèmes et pratiques de gestion des affaires; un milieu de travail qui favorise l'échange collégial et professionnel d'information et d'idées; des consultations et communications avec le milieu des relations du travail; et des pratiques améliorées de mesure du rendement. Nous sommes prêts à faire face aux défis qui nous attendent.

Conseil canadien des relations du travail, M. Michael Bayrs, qui a siégé au cours de la période à l'étude, était l'un des membres les plus respectés du monde des relations du travail au Canada. Étant donné les qualités personnelles et le dévouement aux relations de travail harmonieuses dont il faisait preuve, M. Bayrs sera amèrement regretté. Depuis 1951, Michael Bayrs a rempli diverses fonctions liées aux relations industrielles. Au début de sa carrière, il a acquis de l'expérience dans ce domaine un peu partout au Canada, aux États-Unis et en Jamaïque.

Avant sa nomination, M. Bayrs a occupé les postes suivants: directeur exécutif du Construction Employers' Coordinating Council of Ontario, membre de la Commission des

L'année a été fertile en événements pour le Conseil canadien des relations du travail. Lors de ma nomination à titre de président du CCRT, en mars 1998, l'organisation était aux prises avec des changements administratifs importants, certaines critiques acerbes contenues dans le rapport du vérificateur général et le départ de l'ancien président. J'ai beaucoup de respect pour le travail accompli par tout le personnel et les membres du CCRT tout au long de cette période difficile. Grâce à leur dévouement, nous avons pu continuer de répondre aux besoins de nos clients et d'apporter les changements organisationnels nécessaires à la transition au nouveau Conseil canadien des relations industrielles.

Les améliorations qu'on peut constater dans le rendement au Conseil sont



MICHAEL BAYRS

Au moment de la production du présent rapport, nous apprenons le décès de l'un des membres de l'ancien

Message du Président	1
Le Conseil canadien des relations du travail	2
• Mandat	2
• Loi habilitante et champ de compétence	2
• Pouvoirs du Conseil	2
• Structure du Conseil	2
• Composition du Conseil	3
• Personnel du Conseil	7
Motifs de décision	9
Révision judiciaire	17
Rapport d'activité du Conseil en 1997-1998	20
Examen des affaires reçues	21
Tableaux statistiques	25
État financier	33
Addenda	34

Edifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

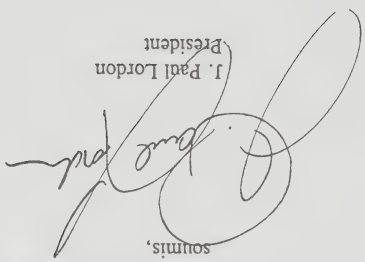
le 7 mai 1999

L'Honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail
165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Phase II, 1^{er} étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Madame la Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 121 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période du 1^{er} avril 1997 au 31 décembre 1998.

Le tout respectueusement
soumis,



J. Paul Lordon
Président

LIBERTÉS FONDAMENTALES

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 8, Partie I,
Code canadien du travail)

RÉGION DE L'ONTARIO

1, rue Front ouest
5^e étage est
Pièce 5300
Toronto (Ont.)
M5J 2X7

DIRECTEUR: Peter Suchanek

TÉL.: (416) 973-3783
FAX: (416) 973-6543

RÉGION DE L'OUEST

757, rue Hastings ouest
Pièce 410
Vancouver (C.-B.)
V6C 1A1

DIRECTEUR: Tom Panelli

TÉL.: (604) 666-8220
FAX: (604) 666-6071

BUREAU SATELLITE

Carlton Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Man.)
R3C 3H8

AGENT PRINCIPAL DES RELATIONS
DU TRAVAIL: John Taggart

TÉL.: (204) 983-3147
FAX: (204) 983-3170

ADMINISTRATION CENTRALE

Édifice C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ont.)
K1A 0X8

DIRECTEUR EXÉCUTIF: Akiyah Starkman

TÉL.: (613) 947-5429
FAX: (613) 947-5407

AVOCATE GÉNÉRALE: Johane Tremblay

TÉL.: (613) 947-5458
FAX: (613) 947-5460

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

DIRECTEUR: Pierre Sioui-Thivierge

TÉL.: (613) 947-5440
FAX: (613) 995-9493

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Queen Square
45, prom. Alderney
Pièce 600
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

DIRECTEUR: John Vines

TÉL.: (902) 426-9785
FAX: (902) 426-7397

RÉGION DU QUÉBEC

Place de la Cathédrale
600, boul. de Maisonneuve ouest
Pièce 700 - 7^e étage
Montréal (Qué.)
H3A 3J2

DIRECTRICE: Suzanne Pichette

TÉL.: (514) 283-9005
FAX: (514) 283-3590

1997-1998

RAPPORT ANNUEL

25^e

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: 1-800-575-9696
Télécopieur: (613) 995-9493

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1999

N° de cat. LRI-1998

ISBN 0-662-64078-8

1997-1998

RAPPORT ANNUEL

25^e

Conseil

Canadien des

Relations du

Travail
